LEITFADEN

für Reinigungskräfte, Objektleiter/innen und Auftraggeber/innen

bmask.gv.at

Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
1010 Wien, Stubenring 1
Mitarbeit: Mag[a]. Ingrid HEJKRLIK, Projektteam Arbeitsinspektion

Druck

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
1010 Wien, Stubenring 1

Verlagsort, Herstellungsort

Wien 2012

Für den Inhalt verantwortlich

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz,
Zentral-Arbeitsinspektorat
1040 Wien, Favoritenstraße 7

LEITFADEN

für Reinigungskräfte,
Objektleiter/innen und
Auftraggeber/innen

Inhalt

1. EINLEITUNG 7

2. GENDER & DIVERSITY IM REINIGUNGSGEWERBE 7

2.1 Bedeutung von Gender und Diversity im Arbeitsschutz 9
2.2 Ein gender- und diversity gerechter ArbeitnehmerInnenschutz ist gekennzeichnet durch folgende Faktoren 10
2.3 Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz der Gebäudereinigung 10

3. KOORDINATION UND UNTERWEISUNG 16

3.1 Arbeitsvorbereitung 16
3.2 Koordination 16
3.2.1 Checkliste Koordination 17
3.2.2 Pflichten des Fremdunternehmens 19
3.2.3 Pflichten der für die Arbeitsstätte (Objekt) verantwortlichen Arbeitgeber/innen 19
3.2.4 Beteiligung der Präventivdienste und SVP 19
3.2.5 Überlassene Arbeitnehmer/innen (§ 9 ASCHG) 19
3.2.6 Erfolgsfaktoren für eine gute Koordination 20
3.3 Information und Unterweisung 20

4. REINIGUNGSMITTEL 22

4.1 Arten von Reinigungsmitteln 22
4.1.1 Unterhaltsreiniger 22
4.1.2 Glasreiniger 22
4.1.3 Grundreiniger 22
4.1.4 Sanitärreiniger 23
4.1.5 Desinfektionsreiniger 23
4.1.6 Holz- und Steinpflegemittel 23
4.1.7 Rohrreiniger 23
4.1.8 Backrohrreiniger, Grillreiniger 24
4.1.9 Entkalker (Maschinenreiniger) 24
4.1.10 Möbelpolitur 24
4.2 Aufbewahrung von Reinigungsmitteln und Zubehör 24
4.3 Vorsicht beim Umgang mit Reinigungsmitteln 24
4.4 Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen 25
4.5 Gefahrensymbole auf Putz-, Wasch- und Reinigungsmitteln 26
4.5.1 Warnung vor ätzenden Stoffen 26
4.5.2 Andreaskreuz 26
4.5.3 Weitere Gefahrensymbole 27
4.6 Neue Kennzeichnung nach der EU-GHS-Verordnung 27
4.7 Risiko- und Sicherheitssätze 28
4.8 Sicherheitsdatenblatt 30

5. BIOLOGISCHE ARBEITSSTOFFE 31

6. MASCHINEN UND GERÄTE (ARBEITSMITTEL) 32
6.1 Verhalten beim Umgang mit Maschinen 32
6.2 Elektrisch betriebene Reinigungsmaschinen 33
6.3 Batteriebetriebene (kabellose) Maschinen 33
6.4 Hochdruckreinigungsgeräte 34
7. AUFSTIEGSHILFEN 35
7.1 Tritte 35
7.2 Anlegeleitern 35
7.3 Stehleitern 37
8. SYSTEMATISCHER HAUTSCHUTZ 38
8.1 Schutzhandschuhe 38
8.1.1 Piktogramme zur Kennzeichnung von Handschuhen 39
8.1.2 Wie prüfen Sie, ob der Handschuh noch geeignet ist? 41
8.1.3 Wie lagern und reinigen Sie Handschuhe richtig? 41
8.2 Hautschutzmittel 42
8.3 Hautreinigungsmittel 42
8.4 Hautpflegemittel 43
8.5 Wie kann ich im beruflichen Alltag meine Haut gesund erhalten? 43
8.6 Hautschutzplan (3 Punkte – Programm) 44
9. WEITERE PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG 46
9.1 Atemschutz 46
9.1.1 Welche Arten von Atemschutz gibt es? 46
9.1.2 Frage, die vor der Auswahl eines Atemschutzes zu klären sind 46
9.1.3 Filtergeräte 47
9.1.4 Halbmasken 47
9.1.5 Vollmasken 47
9.2 Augenschutz 47
9.3 Arbeitsschuhe 47
9.4 Reinigung von Arbeitskleidung, Geräten und persönlicher Schutzausrüstung 48
10. SANITÄR- UND SOZIALEINRICHTUNGEN 49
11. ERGONOMIE 50
11.1 Arbeitsvorgänge 50
11.2 Grundsätze körpergerechten Arbeitens 50
11.3 Heben/Tragen 52
12. PSYCHOSOZIALE FEHLBELASTUNGEN 54
12.1 Psychische Belastungen sind messbar und erfassbar 54
12.2 Typische Fehlbelastungen im Reinigungsgewerbe 54
12.3 Sinnvolle Präventionsmaßnahmen 55
12.4 Gewalt am Arbeitsplatz – Mobbing, sexuelle Belästigung 56

13. BEISPIELE 62
13.1 Allgemeine Reinigungs- und Pflegearbeiten - Grundreinigung 62
13.1.1 Reinigungsmittel 62
13.1.2 Arbeitsvorgänge 62
13.1.3 Leitern und Tritte 62
13.2 Reinigungsarbeiten mit Infektionsgefahr 62
13.2.1 Auftreten von biologischen Arbeitsstoffen bei Reinigungsarbeiten 62
13.2.2 Schutzmaßnahmen 63
13.2.3 Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung 63
13.2.4 Sonstige Maßnahmen 64
13.3 Glas- und Fassadenreinigung 64
14. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN 65
Internet 65
Gesetzliche Grundlagen 65
Selbstüberprüfung - Checkliste 66
Merkblatt M 920 der AUVA "Ergonomie in der Reinigung" 70
Folder der AUVA "Raumpflege mit Hautpflege" 72

1. EINLEITUNG

Die Reinigung von Gebäuden oder Objekten ist ein alltäglicher Vorgang, bei dem aber für die damit beschäftigten Personen eine Vielzahl von unterschiedlichen Gefahren und Belastungen bestehen können.

Reinigung ist eine schwere körperliche Tätigkeit. Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung, schweres Heben und Tragen, Zeitdruck sowie häufiger Kontakt mit die Haut belastenden Stoffen, heißem Wasser, Hitze und Kälte gehören zum Alltag. Es müssen Aufstiegshilfen verwendet, schwere Putzkübel geschleppt oder Gegenstände verräumt werden. Oft müssen diese Tätigkeiten nebenbei erledigt werden oder die Arbeiten werden von oft wechselnden externen Arbeitskräften geleistet, denen oftmals Informationen über wichtige betriebliche Gefahren fehlen.

Der Druck auf Reinigungskräfte hinsichtlich Arbeitsintensivierung hat in den letzten Jahren zugenommen. Dadurch bedingte Verschleißerscheinungen am Stütz- und Bewegungsapparat, Hautekzeme und Arbeitsunfälle sind keine Seltenheit.

Daher ist neben der Kenntnis von Gefahren durch Reinigungsmittel und Geräte die Koordination der Arbeitsvorgänge ein wesentlicher Bestandteil eines wirksamen Arbeitsschutzes. Präventive Strategien mit dem Ziel einer positiven Beeinflussung der Gesundheitssituation sind im Rahmen der betrieblichen Organisation anzulegen. Dabei spielen die Arbeitsgestaltung, die Koordination, Information und Unterweisung eine vorrangige Rolle.

Dieser Leitfaden soll alle Beteiligten – Auftraggeber/innen, Auftragnehmer/innen und Arbeitnehmer/innen – informieren und unterstützen, um Gefährdungen bei der Arbeit zu erkennen und Maßnahmen gegen diese gemeinsam zu ergreifen. In diesem Leitfaden werden die für die Reinigungsbranche am häufigsten auftretenden Fragestellungen zum Arbeitnehmer/innenschutz behandelt.

Von wesentlicher Bedeutung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (Evaluierung) der auswärtigen Arbeitsstellen. Musterevaluierungen der typischen Gefahrensituationen für Reinigungskräfte in auswärtigen Reinigungsobjekten können dafür ein gutes Werkzeug sein. Aus Sicht der Auftraggeber/innen ist die Tätigkeit der betriebsfremden Arbeitnehmer/innen in „ihre“ Evaluierung einzubeziehen.

Hinzuweisen ist auf die erforderliche Einbeziehung der Reinigungskräfte in die sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische Betreuung und allenfalls auch Gesundheitsüberwachung (Eignungs- und Folgeuntersuchungen), soweit eine solche Reinigungskräfte betreffen kann (z.B. bei Exposition gegenüber gefährlichen Arbeitsstoffen).

Der Leitfaden wurde erstmals 2009 für die erste von der Arbeitsinspektion durchgeführten Inspektions- und Beratungskampagne im Reinigungsgewerbe aufgelegt. Die Kampagne wurde 2010 mit erweitertem Inhalt fortgesetzt. Die dabei verwendeten Unterlagen und Erkenntnisse durch die Kampagne wurden in der Neuauflage berücksichtigt. Es wurden zu bestimmten Themen zusammengefasste Informationen, wie bspw. zur Hautpflege und Informationsmaterial der AUVA aufgenommen. Eine Checkliste zur Selbstüberprüfung wurde am Ende des Leitfadens aufgenommen.

2. GENDER & DIVERSITY IM REINIGUNGSGEWERBE

Die Gebäudereinigung ist eine der Branchen, in der nach wie vor überwiegend Frauen beschäftigt sind - der Frauenanteil beträgt 77-80%, in Österreich ca. 30.000 Arbeitnehmerinnen, häufig mit Migrationshintergrund, mit prekären Arbeitsverträgen, geringer Entlohnung, meist in Teilzeit mit wenig Weiterbildungsmöglichkeiten, kaum Aufstiegschancen und geringem sozialem Ansehen unter belastenden Arbeitsbedingungen. Die Gewährleistung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten ist auch organisatorisch durch den Arbeitseinsatz in auswärtigen Reinigungsobjekten von Drittunternehmen (Auftraggeber/innen) erschwert. Die Koordination des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes zwischen Auftraggeber/in und Auftragnehmer/in (Reinigungsunternehmen als Arbeitgeber/in) erfordert eine gezielte Abstimmung der Schutzmaßnahmen, die alle Gefahren und Belastungen bei der Arbeit im Reinigungsobjekt einbezieht.

Das gilt besonders auch für jene Risken, die in der Gebäudereinigung überwiegend Frauen mit oft unterschiedlicher ethnisch-kultureller Herkunft und unterschiedlichen Sprachkenntnissen betreffen. Die meist weiblichen Beschäftigten in den Reinigungsobjekten (auswärtige Arbeitsstellen) sind in die betriebliche Arbeitgeberorganisation der „eigenen“ Arbeitgeber/innen geringer eingebunden, arbeiten unter belastenden Arbeitsbedingungen, Alleinarbeitsplätze sind häufig, es besteht hohe Fluktuation, betriebliche Weiterbildung und - qualifizierung hat meist nur geringen Stellenwert und das Prestige der Arbeit ist gering.

Diese Rahmenbedingungen bewirken nicht nur zusätzliche Belastungen für die überwiegend weiblichen Beschäftigten des Reinigungswesens, sondern erschweren auch die Beratung und Kontrolle durch die Arbeitsinspektion, die Frauen in der Gebäudereinigung vor Ort bisher nur schwer erreichen konnte. In der Reinigungskampagne der Arbeitsinspektion 2010 wurde daher versucht, verstärkt auch auf Gender- und Diversityfragen des ArbeitnehmerInnenschutzes bei der Gebäudereinigung einzugehen.

- "**Gender**" bezeichnet das "soziale Geschlecht" – Vorstellungen und Erwartungshaltungen an Frauen und Männer (soziale Rollen, die veränderbar sind und dem gesellschaftlichen Wandel unterliegen), im Unterschied zum biologischen Geschlecht. Auch am Arbeitsplatz sind oft traditionelle Rollenbilder und Eigenschaftszuschreibungen wirksam, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und für Männer erschweren. Zur Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt zählt neben Einkommensgleichheit, Vereinbarkeit von Privatleben und Berufstätigkeit sowie der Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg auch das gleiche Recht von Frauen und Männern auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen.

- "**Diversity**" meint die soziale Vielfalt der Menschen, „bunte Belegschaften“ in der Arbeitswelt: Arbeitnehmer/innen z.B. mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft, ältere und jüngere Beschäftigte, Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen sind an den Arbeitsplätzen gemeinsam tätig, mit Gemeinsamkeiten, individuellen Verschiedenheit und vielseitigen Kompetenzen wie Sprachkenntnisse und kulturelles Wissen . Wertschätzung und Chancengleichheit für alle Beschäftigten ist das Ziel. Diskriminierung von Minderheiten am Arbeitsplatz und Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen sollen vermieden werden. Dennoch sind auch am Arbeitsplatz oft Vorurteile und Klischeebilder über Arbeitnehmer/innen z.B. mit Migrationshintergrund wirksam. Wie bei Genderfragen kann dies eine Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes erschweren. Geschlecht und Rollenzuschreibungen (Gender) können Benachteiligungen aufgrund unterschiedlicher Diversitäten zusätzlich verstärken.
- „**Gender Mainstreaming**“ (GM) ist eine langfristige Strategie zur Gleichstellung, die sowohl Frauen als auch Männer und die Geschlechterverhältnisse in allen Angelegenheiten und Bereichen in den Blickpunkt stellt. Im ArbeitnehmerInnenschutz hat GM die Gewährleistung von geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen, wirksamen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen für alle Arbeitnehmer und alle Arbeitnehmerinnen und die Chancengleichheit von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zum Ziel. GM im betrieblichen Arbeitsschutz bedeutet auch, dass Arbeitgeber/innen und Personen mit Arbeitsschutzaufgaben (z.B. Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen) bei der Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes und bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung Genderaspekte berücksichtigen und so einen für alle Beschäftigten qualitativ wirksameren Arbeitsschutz gewährleisten – vor allem durch eine gendergerechte Gefährdungsbeurteilung, die Belastungen und Risken für alle Beschäftigten mit einbezieht.
- „**Diversity Management**“ (Managing Diversity) wird verstanden als „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ – zum Wohl der Unternehmen aber auch der Beschäftigten: Die verschiedenen Arbeitnehmer/innen mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten stehen positiv im Mittelpunkt. Diskriminierungen am Arbeitsplatz und Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen sollen vermieden werden. Wichtig ist die Genderperspektive in allen Diversitäten einzubeziehen, weil Frauen gerade auch in der Arbeitswelt z.B. als Migrantin mehrfach diskriminiert sein können.
- Gender und Diversity wird auch als Teil von **CSR** (corporate social responsibility, soziale Verantwortung der Unternehmen) verstanden und in einigen Betrieben erfolgreich umgesetzt.

2.1 Bedeutung von Gender und Diversity im Arbeitsschutz

Frauen und Männer, besonders auch Arbeitnehmer/innen mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen sind nach wie vor in bestimmten Branchen häufiger beschäftigt (Arbeitsmarktsegregation) und damit auch häufiger bestimmten branchentypischen Sicherheits- und Gesundheitsschutzrisken am Arbeitsplatz ausgesetzt. Gefahren und Belastungen werden dabei unterschätzt oder sogar übersehen. Oft sind auch am Arbeitsplatz traditionelle Rollenzuschreibungen wirksam, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Frauen und für alle Männer erschweren und Handlungsmöglichkeiten einschränken, traditionelle Geschlechterverhältnisse werden dabei kaum hinterfragt und auf den Arbeitsplatz übertragen. Ein demgegenüber neutraler Arbeitsschutzansatz, der einen „weißen, inländischen männlichen Durchschnittsarbeitnehmer" zum Maßstab für Arbeitsschutzmaßnahmen nimmt, wird weder Frauen noch Männern, die nicht diesem Bild entsprechen, gerecht: Risken und Belastungen am Arbeitsplatz werden dabei übersehen oder gar nicht erst erkannt, Schutzmaßnahmen sind häufig nicht für alle Frauen und für alle Männer gleichermaßen wirksam. Bei Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen oder zB. kopftuchtragenden Frauen kommt hinzu, dass Schutzvorschriften oft fälschlicherweise als Beschäftigungshindernis betrachtet werden auch wenn – nach entsprechender Evaluierung - tatsächlich keine Gefährdung besteht und die Tätigkeit sicher und uneingeschränkt durchgeführt werden kann.

Die Einbeziehung von Gender und Diversity kann helfen, Arbeitsbedingungen besser einzuschätzen, für alle zu verbessern und Arbeitsschutzdefiziten entgegenzuwirken.

Durch gender- und diversitygerechten ArbeitnehmerInnenschutz in den Betrieben kann ein für alle Beschäftigten wirksamerer Sicherheits- und Gesundheitsschutz gewährleistet werden – vor allem durch eine gender- und diversitygerechte Gefährdungsbeurteilung, die Belastungen und Risken für alle Beschäftigten miteinbezieht.

Die Handlungsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten besonders für Frauen, aber auch für Männer, die nicht dem "klassischen" Rollenbild entsprechen, können durch Einbeziehung der Gender- und Diversityperspektive erweitert werden. Das gilt auch im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Gleichzeitig wird der betriebliche Arbeitsschutzstandard für alle Beschäftigten wirksamer, wenn Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge gerecht für alle am Arbeitsplatz tätigen Menschen gestaltet werden und nicht, wie in der Vergangenheit üblich, am Maßstab eines männlichen Durchschnittsarbeitnehmers orientiert sind.

2.2 Ein gender- und diversity gerechter ArbeitnehmerInnenschutz ist gekennzeichnet durch folgende Faktoren

- Unterweisung in verständlicher Sprache (auch nicht-Deutsch oder Gebärdensprache)
- Einbeziehung von Gender- und Diversity in die Gefahrenevaluierung (z.B. häufigere Risken aufgrund des Beschäftigungsbereiches, Belastungen für jüngere/ältere Arbeitnehmer/innen)
- Adaptierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen bei Einschränkungen oder Behinderungen am Arbeitsplatz statt Beschäftigungsverbote
- geschlechter- und diversitygerechte Bestellung von Personen in Arbeitsschutzfunktionen im Betrieb – z.B. weibliche Ersthelfer/innen mit migrantischem Hintergrund, Sprachkenntnissen
- Präventivdienstbetreuung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung unter Einbeziehung von Gender- und Diversityaspekten
- Beteiligung in der Arbeitsschutzorganisation und in allen Fragen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes von Frauen und Männern aller Beschäftigtengruppen/Diversitäten.
- Arbeitgeber/innen und alle Personen mit Arbeitsschutzaufgaben (z.B. Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsvertrauenspersonen) berücksichtigen bei der Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes in den Arbeitsstätten, auswärtigen Arbeitsstellen und Baustellen Gender- und Diversityfragen.

2.3 Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz der Gebäudereinigung

Wie in vielen anderen Arbeitsmarktbereichen werden auch in der Reinigungsbranche die Tätigkeiten nach wie vor geschlechtsspezifisch zugeordnet – bestimmte Arbeiten werden als „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ angesehen. Das bringt abhängig von den durchzuführenden Arbeiten auch unterschiedliche Sicherheitsrisken und Gesundheitsgefährdungen für Frauen und für Männer mit sich und kann daher unterschiedliche Schutzmaßnahmen erfordern.

- Typisch „männliche“ Reinigungstätigkeiten: Fensterreinigung, Bodenreinigung mit selbstfahrenden Reinigungsmaschinen, Grundreinigung, Fassadenreinigung, Grobreinigung (z.B. Dachböden oder Keller).
- Typisch „weibliche“ Reinigungstätigkeiten: Unterhaltsreinigung (oft unter erheblichem Zeitdruck), Nachfüllen von Handtuch- und Seifenspendern, Entleeren von Abfallbehältern, Sanitärreinigung.

Für Reinigungstätigkeiten typische Berufskrankheiten sind: Hauterkrankungen (83%), Infektionskrankheiten (9%), Erkrankungen der tieferen Atemwege/Chemikalien (4%). Arbeitsbedingte Erkrankungen sind steigend, vor allem Muskel-Skelett-Erkrankungen, psychische Belastungen.

Bisher weniger beachtete Gefahren und Belastungen, die vor allem Frauen betreffen, sind neben der ständigen Feuchtarbeit und körperlichen Belastung z.B. Schnitt- und Stichverletzungen beim Leeren von Behältern, Einklemmen, Ausrutschen und Stolpern, psychische Belastungen, unzureichende Schutzausrüstung, Hautschutz, Lärm. Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge entsprechend nicht immer ergonomischen Anforderungen. Unterweisungen erfolgen durch Objektleiter/innen, die neben dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz auch die Leistungskontrolle wahrnehmen.

Der für die Reinigungsbranche typische hohe Arbeitsdruck führt zu psychischen Belastungen besonders für Frauen, verstärkt durch die Arbeit in oft weit entfernten auswärtigen Arbeitsstellen: Zeitvorgaben, Leistungsvorgaben, zusätzliche Tätigkeiten außerhalb der Reinigungskataloge, Wegzeiten, fehlende Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten, Konfliktsituationen. So erleben die am Reinigungsort Arbeitenden – meist Bürobeschäftigte der Auftraggeber/innen - die Tätigkeit der Reinigungskräfte während ihrer Arbeitszeit oft als störend, fallweise behindern sie deren Arbeit, in Extremfällen sind gewalttätige Übergriffe und sexuelle Belästigung zu verzeichnen. Hinzu kommen geringe Anerkennung und Wertschätzung, Sprachprobleme, interkulturelle Unterschiede, Notwendigkeit von Informationen über Erste Hilfe, Fluchtwege und richtiges Verhalten z.B. im Brandfall in den Reinigungsobjekten vor Ort (auswärtige Arbeitsstellen).

Für Reinigungsarbeiten typischen Risken werden oft übersehen oder zu Unrecht als vernachlässigbar betrachtet, etwa bei der Gefahrenevaluierung:

- geringe Einflussmöglichkeit auf Arbeitsschutzentscheidungen im Betrieb
- geringe Beteiligung in der Arbeitsschutzorganisation von Frauen, Migrant/innen, Menschen mit Behinderungen (Bestellung als SVP, Objektleitung, Ersthelfer/in usw.), Frauen sind selten SFK, Arbeitsmediziner/in ist für Reinigungsbeschäftigte meist schwer erreichbar
- Unterweisung – oft unverständlich, kein Nachfragen möglich
- „typische Männerarbeit – typische Frauenarbeit“ – mit entsprechenden Sicherheits- und Gesundheitsrisken: Sturz/Fall, Ausrutschen auf nassen Flächen, Stolpern, gefährliche Substanzen, Stichverletzungen, Hauterkrankungen, psychische Belastungen, Rückenschmerzen und andere Muskel-Skelett-Erkrankungen

- Belastungen und Erkrankungen werden oft nicht auf den Arbeitsplatz zurückgeführt, Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge zu wenig ergonomisch ausgerichtet – Beschwerden der Arbeitnehmer/innen sind kaum möglich
- Mangel an Informationen, Kommunikationsprobleme
- Zeitdruck – Arbeitsschutz wird zurückgestellt, auch durch Objektleitung/Vorarbeiter/in
- interkulturelle Konflikte zwischen Personal oder konfliktbehafteter Kontakt mit Kunden/Kundinnen
- isolierte Alleinarbeit verbunden mit Ängsten (z.B. als Frau alleine unter Männern), Angst vor tätlichen Übergriffen
- psychische Belastungen – Stress, Mobbing, Diskriminierungen, hohes Risiko für Gewalt am Arbeitsplatz (durch Kollegen, Kund/innen, Vorgesetzte), Arbeiten unter demütigenden Umständen, fremdbestimmt
- fehlende Anerkennung und Wertschätzung (schlechtes Berufsimage allgemein, wenig positive Rückmeldungen durch Kund/innen, Vorgesetzte)
- geringe Abwechslung bei der Art der Tätigkeit, eintönige Arbeit
- schlechte Qualifikation, geringe Möglichkeit Neues zu lernen, Einspringen ohne Schulung/Unterweisung
- branchen- und frauentypische Arbeitszeiten und Randarbeitszeiten - Teilzeit, geteilte Arbeitszeit, Arbeiten sehr früh oder sehr spät, Arbeiten alleine in der Nacht, Wegzeiten von einer Arbeitsstätte zur nächsten

Außerhalb des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz bestehen zusätzliche Belastungen und Benachteiligungen durch kaum abgesicherte Arbeitsverhältnisse, geringes Entgelt und oft unsicheren Rechtsstatus, Doppelbelastungen durch Kinder-, Altenbetreuung, Diskriminierung in der Gesellschaft, Rollenbilder, wenig Erholungs-, Regenerationsmöglichkeit, schwierige Wege von/zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Frauen, die in der Reinigungsbranche tätig sind, arbeiten privat meist „dasselbe nochmal“ - unbezahlt, zusätzlich exponiert und mit dem Risiko, den Beruf bei eingeschränkter Gesundheit kaum weiter ausüben zu können.

Die Ergebnisse der Arbeitsinspektionskampagnen 2009 und 2010 zeigen Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Wissens um Unfallursachen besonders von Frauen auf:

- Frauen und Männer führen überwiegend spezifische Tätigkeiten durch, oft weniger beachtete Belastungen und Gefahren betreffen vor allem Frauen - z.B. Verletzungen durch Glasscherben, Nadelstiche, psychische Belastungen,

Lastenmanipulation, Ergonomie. Die **Gefahrenevaluierungen** wären entsprechend anzupassen, um sowohl die überwiegend Männer als auch überwiegend Frauen betreffenden Risken gleichermaßen mit einzubeziehen.

- An der Durchführung der Evaluierung und deren Aktualisierungen müssen die **Reinigungsmitarbeiterinnen vor Ort beteiligt** werden, auch um deren Erfahrungswissen über Verbesserungsmöglichkeiten einzubeziehen. Das gitl generell für Arbeitsschutzmaßnahmen – z.B. bei Auswahl und Bewertung persönlicher Schutzausrüstung oder der Auswahl passender, der Tätitgkeit entsprechender Arbeitskleidung.
- Methodisch sollten bei der Gefahrenevaluierung verstärkt **spezifische Instrumente und standardisierte Verfahren** eingesetzt werden, z.B. betreffend manuelle Lastenhandhabung und zur Evaluierung psychischer Fehlbelastungen, um eine möglichst objektive Beurteilungsgrundlage zu erhalten.
- **Sicherheitsvertrauenspersonen** (SVP) sind für die in auswärtigen Arbeitsstellen Beschäftigten oft nur schwer erreichbar; die SVP-Bestellung sollte auch der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht entsprechen und alle Beschäftigtengruppen repräsentieren. Es müssen daher auch Frauen zu SVP bestellt und in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, wobei z.B. auch Sprachkenntnisse, Migrationshintergrund zu berücksichtigen sind.
- Die **Präventivdienstbetreuung** durch Sicherheitsfachkräfte (SFK) und Arbeitsmediziner/innen (AMED) muss auch die in auswärtigen Arbeitsstellen Beschäftigten und Alleinarbeitsplätze miteinbeziehen, das gilt auch für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und für Fachleute der Arbeitspsychologie.
- Eine **Kooperation** der Fachbereiche ist ebenso unerlässlich wie die Auseinandersetzung mit Risken der auswärtigen Arbeitsstelle und **Koordination** der jeweils Verantwortlichen, z.B. auch um die Mitbenutzung betrieblicher Einrichtungen in der auswärtigen Arbeitsstelle (Sanitäranlagen, Aufenthaltsraum) zu gewährleisten.
- Arbeitgeber/innen und Präventivfachkräfte nehmen oft zu wenig **Einsicht in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente der auswärtigen Arbeitsstellen** von Drittunternehmen, es könnten dadurch aber zusätzliche Informationen über Gefahren und Belastungen in dieser Arbeitsstätte erlangt werden.
- **Persönliche Schutzausrüstungen** (PSA) fehlten 2009 noch in mehr als 25% der Fälle (Handschuhe, Hautschutz), zum Teil waren sie ungeeignet, das betrifft besonders Frauen, die bei den Reinigungsarbeiten Handschuhe tragen müssen. Oft haben die Beschäftigten zuwenig Informationen über

Funktionsfähigkeit, maximale Tragedauer der PSA und über den Hautschutzplan.

- Die **Unterweisung** der Reinigungskräfte erfolgt zum Großteil durch Objektleiter/innen, die dazu über das notwendige Sicherheits- und Gesundheitsschutzwissen verfügen müssen sowie über die persönliche Kompetenz der Vermittlung an die Arbeitnehmer/innen in den Reinigungsobjekten. Ergänzend können zur **nonverbalen** Unterweisung auch Piktogramme und Videos eingesetzt werden. Die Unterweisung muss auch die **Vermeidung von psychischen Belastungen bzw. richtigen Umgang mit Fehlbelastungen** (Stress, Arbeitsdruck, schwierige Kund/innen) beinhalten – vor allem weibliche Reinigungskräfte sind fallweise auch gewalttätigen Übergriffen ausgesetzt, denen vorweg auch seitens der Arbeitgeber/innen entgegengetreten werden kann.
- **Arbeitsorganisatorische Maßnahmen** sollten bestmöglich ausgeschöpft werden, um besonders psychische Belastungen möglichst zu vermeiden – z.B. durch Planung der Arbeitszeit und realistische Leistungsvorgaben, Teamarbeit statt Alleinarbeitsplätze, Berücksichtigung des Alters und interkultureller Aspekte bei der Diensteinteilung, Klarheit über Dienstpläne und ausreichende Ressourcen (z.B. auch Betriebsbusse zum Transport zwischen den Arbeitsstellen), Verhaltensempfehlungen für den Notfall und bei Beschwerden, Übergriffen, Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation (Mitarbeiter/innenzeitung, Gesundheitszirekel usw.), Rückmeldemöglichkeiten für die in auswärtigen Arbeitsstellen Beschäftigten.
- **Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen** können z.B. auch mit Sprachkursen, Kommunikations- und Konflikttraining verknüpft werden.

Um Gender- und Diversity z.B. bei der Evaluierung leichter zu erkennen sind oft Gegenfragen hilfreich

- Bestehen Gefahren und Belastungen überwiegend für Frauen oder für Männer, bestimmte Beschäftigtengruppen?
- Sind alle Risken erfasst, werden manche Risken unterschätzt?
- Sind Frauen und Männer, Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund, ältere/jüngere Beschäftigte, Beschäftigte mit Behinderungen repräsentativ beteiligt?

(Weitergehende Informationen auf der Webseite der Arbeitsinspektion http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz/gender/default.htm)

3. KOORDINATION UND UNTERWEISUNG

3.1 Arbeitsvorbereitung

Bevor Reinigungsarbeiten beginnen, sollten folgende Fragen beantwortet sein
Sind die Gefahren, die im zu reinigenden Bereich (Raum, Gebäude oder Objekt) bestehen, bekannt? JA ☐ NEIN ☐
Welche Reinigungschemikalien sollen zum Einsatz kommen? JA ☐ NEIN ☐
Entspricht die persönliche Schutzausrüstung (Handschuhe, Schuhwerk, Bekleidung, Atemschutz, Absturzsicherung) den Anforderungen des Arbeitsplatzes? JA ☐ NEIN ☐
Sind entsprechendes Arbeitsgerät und Aufstiegshilfen (Arbeitsmittel) in ausreichender Anzahl vorhanden und am Einsatzort leicht verfügbar? JA ☐ NEIN ☐
Sind die zur Verwendung kommenden Reinigungsmaschinen und sonstigen Geräte (Arbeitsmittel) für den Einsatzzweck und den Einsatzort geeignet? JA ☐ NEIN ☐
Ist bekannt, welche gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffe, die im zu reinigenden Objekt verwendet werden, auch auf die Reinigungskräfte einwirken können (Sicherheitsdatenblätter)? JA ☐ NEIN ☐
Wurde diesbezüglich Einblick in das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument des zu reinigenden Unternehmens genommen? JA ☐ NEIN ☐

3.2 Koordination

Die Reinigungsunternehmen als Arbeitgeber/innen einerseits und die Auftraggeber/innen andererseits haben bezüglich der jeweiligen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zusammenzuarbeiten und sich zu koordinieren. Dazu bestehen zwischen Arbeitgeber/innen und Auftraggeber/innen besondere Informationspflichten
(Hinweis: Die Verpflichtung zur Koordination enthält § 8 ASchG).

Bei Reinigungstätigkeiten ohne Anwesenheit von Betriebsangehörigen des Auftrag gebenden Betriebes (z.B. weil die Reinigung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet) ist es wichtig, dass die Funktionsfähigkeit von Aufzügen, automatischen Türen, der Beleuchtung und ähnliches, zwischen Auftraggeber/in und Auftragnehmer/in vereinbart wird.

Die Auftraggeber/innen haben dem jeweiligen Reinigungsunternehmen bekannt zu geben, ob und wie im Unternehmen verwendete gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe auch auf die Reinigungskräfte einwirken können (z.B. bei der Reinigung von Lackierkabinen, Staubfiltern…).

Im Objekt einsatzbereite Telefone müssen den Arbeitnehmer/innen des Reinigungsunternehmens bekannt sein. Welche dies sind, ist allenfalls vom Auftraggeber bzw. von der Auftraggeberin bekannt zu geben. Rufnummern von Feuerwehr, Notarzt/Notärztin, Rettungsdienst und Polizei müssen deutlich sichtbar angegeben sein.

Über die Möglichkeiten der Erste-Hilfe-Leistung vor Ort müssen entsprechende Vereinbarungen getroffen und die Reinigungskräfte darüber informiert sein.

Informationen über Alarmierungseinrichtungen, wie Brandmeldeanlagen und Gefahrenquellen durch z.B. automatische Löscheinrichtungen, sind an die Arbeitnehmer/innen des Reinigungsunternehmens weiterzugeben.

Ein nicht unwesentlicher Punkt ist auch die Möglichkeit der Benützung von Sanitär- und Sozialeinrichtungen. Auch darüber müssen Vereinbarungen im Zuge der Koordination getroffen werden.

3.2.1 Checkliste Koordination

Arbeitnehmer/innenschutzorganisation		
Sind die Ansprechpersonen für die Koordination wechselseitig bekannt?	JA ☐	NEIN ☐
Ist die Erreichbarkeit der Einsatzorte bekannt und gewährleistet? (Wegzeiten, Zugang)	JA ☐	NEIN ☐
Sind vorhandene Checkliste durchzuführender Arbeiten (Abgrenzung des Leistungsumfangs) und notwendige Arbeitszeit abgestimmt?	JA ☐	NEIN ☐
Sind Personen mit Arbeitnehmer/innenschutzfunktionen namentlich samt Kontaktdaten bekannt? z.B. - Ersthelfer/innen, Brandschutzbeauftragte des Objekts - Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) - Präventivdienste (SFK, AMED)	JA ☐	NEIN ☐
Sind Erste-Hilfe-Mittel, Erste-Hilfe-Maßnahmen auch für betriebsfremde Beschäftigte vorhanden bzw. gewährleistet?	JA ☐	NEIN ☐
Ist die Nutzung der Infrastruktur, vor allem der Sanitäranlagen, gesichert?	JA ☐	NEIN ☐
Sind die Objektleiter/innen in den Arbeitnehmer/innenschutz eingebunden und ausreichend geschult?	JA ☐	NEIN ☐
Sind Begehungsprotokolle der Präventivdienste vorhanden und stehen sie zur Verfügung?	JA ☐	NEIN ☐
Sind die Arbeiten auf auswärtigen Arbeitsstellen bei der Gefahrenevaluierung und in den Verbesserungsvorschlägen der Präventivdienste berücksichtigt?	JA ☐	NEIN ☐
Sind für den Arbeitseinsatz wichtige Fakten berücksichtigt, z.B. Sprachkenntnisse, Kommunikation	JA ☐	NEIN ☐
Besteht ein Rückmeldesystem für Betriebsfremde (z.B. nach Unfällen oder für Verbesserungsvorschläge)	JA ☐	NEIN ☐
Evaluierung		
Sind branchenspezifische Gefahren und Belastungen, Arbeiten auf auswärtigen Arbeitsstellen (z.B. mit Musterevaluierung) erfasst?	JA ☐	NEIN ☐
Sind arbeitsstättenbezogene Risiken des Objekts (Anpassung der Evaluierung) berücksichtigt?	JA ☐	NEIN ☐
Wurden SVP, Betriebsrat, Präventivdienste beteiligt?	JA ☐	NEIN ☐
Erfolgte eine repräsentative Einbeziehung der Arbeitnehmer/innen (insbesondere Frauen)	JA ☐	NEIN ☐

Ist der Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen (z.B. Spezialreinigungsmittel) berücksichtigt?	JA ☐	NEIN ☐
Wurden psychische Belastungen (einschließlich Gewalt am Arbeitsplatz auf auswärtigen Arbeitsstellen) berücksichtigt?	JA ☐	NEIN ☐
Wurde Ergonomie bei der Gestaltung der Arbeitsvorgänge berücksichtigt?	JA ☐	NEIN ☐
Sind geeignete Schutzmaßnahmen zur Verhütung von Gefahren und Belastungen im Objekt gemeinsam festgelegt und umgesetzt?	JA ☐	NEIN ☐
Die Evaluierung ist wirksam für alle Beschäftigtengruppen - Frauen, Männer, alle Altersstufen, besonders schutzwürdige Personen (z.B. Schwangere, Arbeitnehmer/innen mit Einschränkungen)	JA ☐	NEIN ☐

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument

- Das Fremdunternehmen hat im erforderlichen Ausmaß Zugang zum SiGe-Dokument und zu den Unterlagen der Auftraggeber/innen,
- Zuständige für Maßnahmenumsetzung sind ersichtlich.

Unterweisung

- Durch kompetente Person, bezogen auf konkrete Tätigkeit im Objekt, Gefahren und Belastungen in der Arbeitsstätte,
- verständliche Sprache, Rückfragemöglichkeit,
- regelmäßig und anlassbezogen (z.B. neues Objekt, neue Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe),
- Verwendung persönlicher Schutzausrüstung (PSA),
- Aufbewahrungsort der Arbeitsmittel (Wagen, Leiter, Warntafel u.a.) und PSA,
- Brandschutzmaßnahmen, Fluchtwege und Verhalten im Gefahrenfall,
- sicherer Umgang mit Arbeitsstoffen, Ersatz von Arbeitsstoffen,
- Prävention gegen psychische Belastungen, Verhalten bei Konflikten.

Persönliche Schutzausrüstung/Arbeitskleidung

- zur Verfügung gestellt,
- individuell passend, geeignet für die Tätigkeit,
- gewartet, gereinigt,
- PSA wird regelmäßig auf Funktion überprüft,
- Aufbewahrungsort PSA, Ersatzmöglichkeit,
- erforderlichenfalls hygienische Händereinigung, Hautschutzplan.

Bauliche Ausstattung (Zugang Betriebsfremde):

- Aufbewahrungsmöglichkeit für persönliche Kleidung, Gegenstände,
- Toilettenanlagen und Waschmöglichkeit (gemeinsame Nutzung ist möglich),
- geeignete Arbeitsräume, wenn erforderlich (z.B. Büro für Objektleiter/innen, Waschküche).

- Wenn Arbeitnehmer/innen mehrerer (verschiedener) Arbeitgeber/innen in einer Arbeitsstätte, auswärtigen Arbeitsstelle oder auf einer Baustelle beschäftigt werden.

3.2.2 Pflichten des Fremdunternehmens

- Zusammenarbeit beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz mit den betroffenen Arbeitgeber/innen,
- Evaluierung aller Gefahren und Belastungen für die Arbeitnehmer/innen bei deren Tätigkeiten im betriebsfremden Objekt,
- Unterweisung der Arbeitnehmer/innen,
- wirksame Überwachung bei Alleinarbeit (im Fall erhöhter Unfallgefahr, abgelegene Arbeitsplätze),
- Einbeziehung in Präventivdienstbetreuung usw.

3.2.3 Pflichten der für die Arbeitsstätte (Objekt) verantwortlichen Arbeitgeber/innen

- Erforderlichenfalls Information betriebsfremder Arbeitnehmer/innen über arbeitsstättenbezogene Gefahren und Belastungen des Objekts,
- entsprechende Unterweisung,
- Zugang für betriebsfremde Arbeitgeber/innen zu Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten der Arbeitsstätte im erforderlichen Ausmaß,
- Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen für die betriebsfremden Arbeitnehmer/innen im Einvernehmen mit deren Arbeitgeber/innen,
- Durchführung der Schutzmaßnahmen (ausgenommen: Beaufsichtigung der betriebsfremden Arbeitnehmer/innen).

3.2.4 Beteiligung der Präventivdienste und SVP

- Die Präventivdienste (Präventivfachkräfte: SFK, AMED) und die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) der betroffenen Arbeitgeber/innen sind der Koordination hinzuzuziehen und daran zu beteiligen.

3.2.5 Überlassene Arbeitnehmer/innen (§ 9 ASCHG)

- Bei Überlassung von Arbeitnehmer/innen ist eine Koordination nicht erforderlich, weil nach dem ASchG die Beschäftiger/innen als Arbeitgeber/innen auch der überlassenen Arbeitnehmer/innen gelten. Sie sind für deren Sicherheits- und Gesundheitsschutz ebenso wie für ihr Stammpersonal verantwortlich.
- Oft sind kurzfristig überlassene Arbeitnehmer/innen (wie auch Teilzeitbeschäftigte oder neue Mitarbeiter/innen) in die Betriebsabläufe in der Arbeitsstätte in nur geringerem Ausmaß einbezogen. Bei zusätzlichem Tätigwerden betriebsfremder Personen kann daher erhöhter Informations und Koordinationsbedarf bestehen, z.B. beim Einsatz der Arbeitnehmer/innen oder für die Notfallplanung.

3.2.6 Erfolgsfaktoren für eine gute Koordination

- ✓ Ansprechpersonen für Koordinationsfragen
- ✓ Erstellen von Regeln für das Tätigwerden von Fremdunternehmen in der Arbeitsstätte,
- ✓ gemeinsame Festlegung notwendiger und wirksamer Schutzmaßnahmen,
- ✓ Einbeziehung der betroffenen Arbeitnehmer/innen und Objektleitung,
- ✓ gemeinsame Arbeitsvorbereitung (nicht nur Festlegung des Leistungsumfangs),
- ✓ Einsichtnahme in Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument des Objekts,
- ✓ Überprüfung der Fremdunternehmen, ob Sicherheits und Gesundheitsschutz beachtet wird – z.B. Verwendung PSA im Objekt, allenfalls notwendige Eignungs- und Folgeuntersuchungen,
- ✓ Motivation der betriebsfremden Arbeitnehmer/innen, z.B. Beinaheunfälle, Verbesserungsmöglichkeiten zu melden,
- ✓ Präventivdienste, Ersthelfer/innen, Brandschutzbeauftragte und andere Personen mit Arbeitnehmer/innenschutzfunktion berücksichtigen in ihrer jeweiligen Tätigkeit auch die Anwesenheit und die Arbeiten betriebsfremder Personen.

3.3 Information und Unterweisung

- Die Arbeitnehmer/innen sind über grundlegende Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie Belastungen bei ihrer Arbeit zu unterweisen. Diese Grund-Unterweisung muss in regelmäßigen Zeitabständen (Empfehlung: mindestens einmal jährlich) wiederholt werden.
- Für die Tätigkeit am Einsatzort sind die Arbeitnehmer/innen vor der ersten Arbeitsaufnahme objektbezogen und im Hinblick auf das anzuwendende Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel zu unterweisen.
- Die Arbeitnehmer/innen sind über die für die Reinigung relevanten Inhalte des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentes des zu reinigenden Objektes (Arbeitsstätte) zu informieren. Siehe dazu auch die grundlegenden Verpflichtungen hinsichtlich Koordination zwischen Auftraggeber/innen und Arbeitgeber/innen. Dazu gehört auch die Ermöglichung des Zugangs zum Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument (Evaluierung).
- Arbeitnehmer/innen, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, sind in ihrer Muttersprache oder einer sonst für sie verständlichen Sprache zu unterweisen (siehe dazu § 14 Abs. 4 ASchG).

- Die Arbeitnehmer/innen des Reinigungsunternehmens sind anzuhalten, in erster Linie nur Anweisungen von eigenen Vorgesetzten entgegenzunehmen. Für andere Fälle muss eine klare Struktur der Anordnungsbefugnis geschaffen werden – darüber sind die Arbeitnehmer/innen wiederum zu informieren und zu unterweisen.

4. REINIGUNGSMITTEL

Die beim Reinigen verwendeten Mittel dienen im einfachsten Fall zum leichteren Lösen von Fett und Schmutz im Wasser. Die modernen Wasch- und Putzmittel enthalten eine Vielzahl der unterschiedlichsten Stoffe, die auf die Haut, die Schleimhäute, die Augen oder die Atemwege der Anwender/innen Auswirkungen haben können. Neben den für die Reinigung wesentlichen Inhaltsstoffen können auch noch Duftstoffe, Emulgatoren, Enzyme, Desinfektionsmittel und Farbstoffe enthalten sein. Etliche der Substanzen sind bereits als mögliche Auslöser für Allergien bekannt, z.B. Glutar(di)aldehyd.

Informationen über gefährliche Inhaltsstoffe eines Produktes und deren Eigenschaften finden sich im Sicherheitsdatenblatt. Hinweise auf sensibilisierende Eigenschaften eines Stoffes finden sich auch in der Stoffliste (Anhang I) der Grenzwerteverordnung. In der Spalte Verweis / Bemerkung ist dort u.a. angegeben, ob ein Arbeitsstoff bekanntermaßen sensibilisierend wirkt.

Dem Anhang III der Grenzwerteverordnung ist zu entnehmen, ob ein Stoff krebserzeugendes Potential aufweist. So sollten z.B. Desinfektionsmittel, die Formaldehyd beinhalten, nicht verwendet werden, da dieser Stoff im Verdacht steht, Krebs zu erregen. Glutar(di)aldehyd sollte als Inhaltsstoff auch möglichst ersetzt werden, da es Hinweise im EU-Raum gibt, dass auch dieser Stoff möglicherweise krebserzeugendes Potential aufweist.

4.1 Arten von Reinigungsmitteln

4.1.1 Unterhaltsreiniger

Unterhaltsreiniger sind Produkte zur laufenden Reinigung leichter Verschmutzungen auf wasserunempfindlichen Oberflächen.

Die Gesundheitsgefahren durch verdünnte Anwendungslösungen sind gering. Sie bestehen vor allem durch Hautkontakt beim Umgang mit Konzentraten durch die entfettende sowie reizende Wirkung.

4.1.2 Glasreiniger

Die Gesundheitsgefahren durch diese Produkte, besonders der verdünnten Lösungen, sind gering. Sie bestehen vor allem bei Hautkontakt beim Umgang mit Konzentraten durch die entfettende sowie reizende Wirkung.

4.1.3 Grundreiniger

Grundreiniger sind alkalische Reinigungsmittel, die überwiegend zur Reinigung von Fußböden mittels Maschinen oder händisch eingesetzt werden.
Gesundheitsgefahren bestehen überwiegend durch die Alkalität der Reiniger. Es

können starke Verätzungen, besonders beim Umgang mit den Konzentraten, auftreten. Die Tenside bewirken eine Entfettung der Haut. Bei Produkten mit hohen Lösemittelanteilen (z.B. Reiniger für Linoleumböden) können die Lösemitteldämpfe zudem zu Kopfschmerzen, Müdigkeit und Konzentrationsstörungen führen.

Augenschutz und Handschuhe sind bei der Verwendung von Konzentraten zu verwenden.

4.1.4 Sanitärreiniger

Gesundheitsgefahren bestehen überwiegend bei Haut- und Augenkontakt durch die sauren bis stark sauren Inhaltsstoffe. Dadurch können starke Reizungen oder sogar Verätzungen, besonders beim Umgang mit den Konzentraten, auftreten. Die Tenside bewirken eine Entfettung der Haut. Unter bestimmten Bedingungen (z.B. Ansetzen der Gebrauchslösung mit warmem Wasser, kleine, schlecht belüftbare Räume) können auch Reizungen oder gar Verätzungen der Atmungsorgane auftreten.

Augenschutz für Konzentrate, Handschuhe und eventuell Atemschutz verwenden.

4.1.5 Desinfektionsreiniger

In Desinfektionsreinigern sind auch Wirkstoffe zur Abtötung von Keimen enthalten.

Bei Versprühen der Mittel (Sprühdesinfektion) können Aerosole zu Gesundheitsgefahren führen. Wischdesinfektion ist daher vorzuziehen.

Aldehyde (Glutar(di)aldehyd, Glyoxal), quartäre Ammoniumverbindungen, Phenolderivate, Biguanide und Alkohole (Ethanol, Isopropanol) werden eingesetzt.

Augenschutz, Hautschutz und Atemschutz verwenden.

4.1.6 Holz- und Steinpflegemittel

Holz- und Steinpflegemittel sind Produkte, die unverdünnt zur Reinigung und Pflege von wasserempfindlichen Oberflächen (z.B. Parkett-, Kork- sowie Steinböden) eingesetzt werden. Nach Verdunsten der Lösemittel verbleiben die Pflegesubstanzen auf der Oberfläche und schützen gegen Wasser und andere Flüssigkeiten.

Geeignete Handschuhe verwenden.

4.1.7 Rohrreiniger

Stark alkalische Produkte, Granulate oder Gele, Kalium- oder Natriumhydroxid.

Augenschutz für Konzentrat und Handschuhe verwenden.

4.1.8 Backrohrreiniger, Grillreiniger

Alkalische Produkte können Kalium- oder Natriumhydroxid enthalten, die Tenside wirken hautentfettend.

Augenschutz für Konzentrate, Handschuhe und Atemschutz bei Anwendung in noch heißen Geräten verwenden.

4.1.9 Entkalker (Maschinenreiniger)

Organische oder anorganische Säuren, die Kalkablagerungen aus Maschinen entfernen.

Augenschutz und Handschuhe bei der Verwendung von Konzentraten verwenden.

4.1.10 Möbelpolitur

Mittel zur Pflege von Holz, die brennbar und gesundheitsschädlich sein können.

Geeignete Handschuhe verwenden.

4.2 Aufbewahrung von Reinigungsmitteln und Zubehör

An festgelegten Stellen (Regal, Abstellraum) oder in einem Schrank. Zugriff durch Unbefugte verhindern.
Im Originalgebinde oder in einem wie das Originalgebinde gekennzeichneten Behälter.
Die Behälter immer dicht geschlossen halten.
Auf keinen Fall Flaschen oder Behälter verwenden, die mit Lebensmitteln verwechselt werden können (Limonade oder Bierflaschen).
Beim Umfüllen in kleinere Behälter müssen diese bruchfest und chemisch resistent gegen den Inhalt sein.
Im Aufenthalts- oder Pausenraum und in den Garderoben keine Reinigungsmittel lagern.

4.3 Vorsicht beim Umgang mit Reinigungsmitteln

Schutzausrüstung bereithalten (Handschuhe, Schutzbrille, Schutzkleidung, Atemschutz).
Schutzausrüstung verwenden (z.B. beim Umgang mit Reinigungsmittelkonzentraten Schutzbrille zum Schutz der Augen verwenden).
Wenn Dämpfe entstehen können: Lüftung sicherstellen (Fenster öffnen!).
Reinigungsmittel nur in kaltem Wasser ansetzen.
Verschiedene Reinigungsmittel nicht mischen.
Hautkontakt vermeiden.
Stulpe der Handschuhe umschlagen, um zu vermeiden, dass Putzwasser in den Handschuh läuft.

Spritzer und auch kurzfristiger Kontakt sollten vermieden werden – für schnelles Abwischen oder Abspülen Reinigungstücher oder Wasser bereithalten.
Essen, Trinken, Rauchen ist beim Arbeiten verboten.
Hilfen beim Umfüllen verwenden, Heber, Pumpen oder Standgefäße mit Hahn.
Benetzte oder verschmutzte Arbeitskleidung nicht mehr tragen, das gilt auch für persönliche Schutzausrüstung.
Arbeitskleidung getrennt von Straßenbekleidung aufbewahren.

4.4 Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen

Auf der Verpackung von vielen Waschmitteln, Lacken und anderen Haushaltsprodukten sind Symbole zu sehen, wie z.B. das Andreaskreuz (Hinweis auf reizende Stoffe), in orange hinterlegten, rechteckigen Kästchen. Diese Gefahrensymbole sind ein Teil der im Chemikalienrecht vorgesehenen Chemikalienkennzeichnung. Diese Kennzeichnung soll dem sicheren Umgang mit jenen Produkten dienen, die bestimmte Gefahrenmerkmale für Mensch und/oder Umwelt aufweisen. Es ist daher wichtig, die Bedeutung der verschiedenen Symbole und anderer Kennzeichnungselemente zu kennen. In der Unterweisung ist aus diesem Grund darauf Bezug zu nehmen. Informationen über gefährliche Inhaltsstoffe eines Produktes und deren Eigenschaften finden sich im Sicherheitsdatenblatt.

Für Zubereitungen (Gemische) von Stoffen (z.B. von Reinigungsprodukten) gelten für die Einstufung eine Reihe von Konzentrationsgrenzen, ab denen erst eine Kennzeichnung zu erfolgen hat. Daher ist Vorsicht geboten: Wenn ein Produkt nicht gekennzeichnet ist, so kann das bedeuten, dass entweder überhaupt keine gefährlichen Stoffe oder gefährliche Stoffe nur unterhalb bestimmter Konzentrationsgrenzen enthalten sind!

4.5 Gefahrensymbole auf Putz-, Wasch- und Reinigungsmitteln

4.5.1 Warnung vor ätzenden Stoffen

C = Ätzend

Diese Chemikalien zerstören lebendes Gewebe! Dazu gehören etwa Schimmelschutzmittel, Säuren mit pH-Werten unter 2 oder Laugen mit pH-Werten über 11.5.

4.5.2 Andreaskreuz

Xn = gesundheitsschädlich

Xi = reizend

Xn - Gesundheitsschädliche Stoffe

Die Chemikalien können in größeren Mengen beim Einatmen, Verschlucken oder durch Aufnahme über die Haut akute oder chronische Gesundheitsschäden verursachen. Die Schädlichkeit kann allgemeine Schäden verursachen, allergische Reaktionen beim Einatmen hervorrufen oder krebserzeugend, fortpflanzungsgefährdend oder erbgutschädigend sein (z.B. Möbelpolitur).

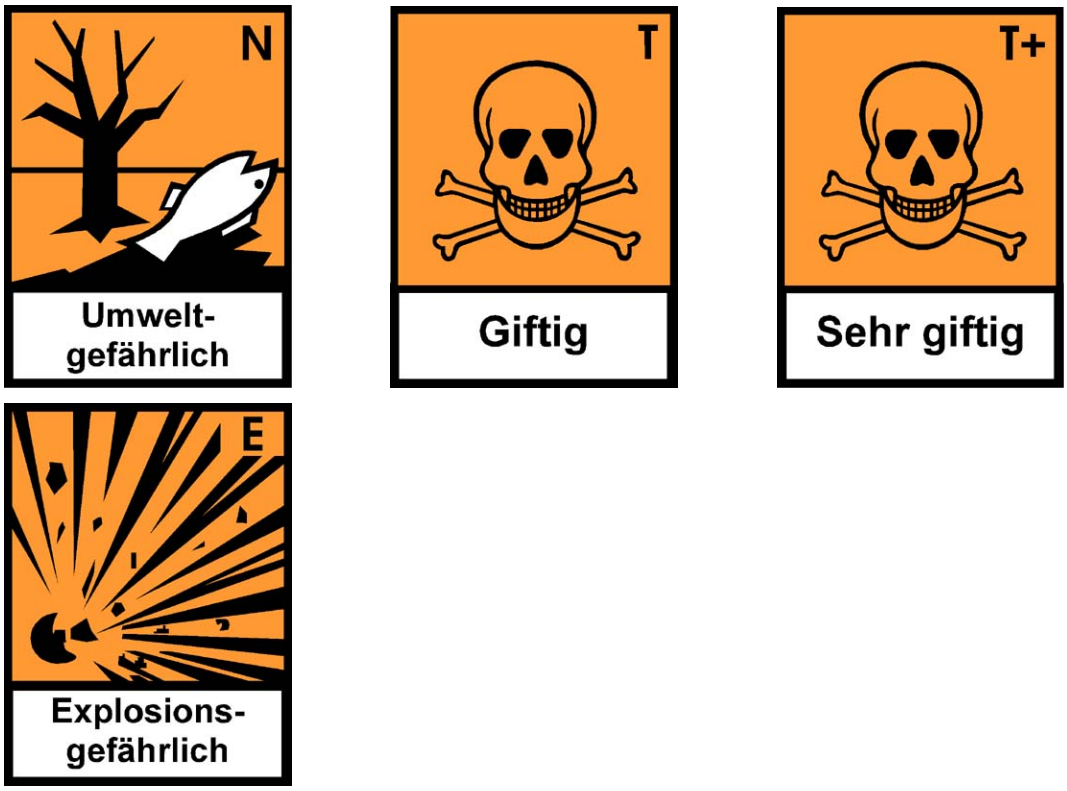
Xi - Reizende Stoffe

Stoffe und Zubereitungen, die, ohne ätzend zu sein, durch kurzfristige, längere oder wiederholte Berührung mit der Haut, den Augen oder mit der Schleimhaut bzw. in den Atmungsorganen eine Entzündung oder allergische Reaktion hervorrufen können.

Viele Wasch-, Reinigungs- und Desinfektionsmittel enthalten Stoffe, die so zu kennzeichnen sind, aber auch Schwimmbadchemikalien, „Aktiv-Chlor“ enthaltende Reiniger, Bad-, WC- und Sanitärreiniger, Kalklöser.

4.5.3 Weitere Gefahrensymbole

Diese Eigenschaften sind bei Putz- und Reinigungsmitteln nur selten anzutreffen oder für den Arbeitnehmer/innenschutz nur von untergeordneter Bedeutung. Giftige oder explosionsgefährliche Stoffe dürfen bei Routinearbeiten ohne spezielle Vorkehrungen nicht verwendet werden.

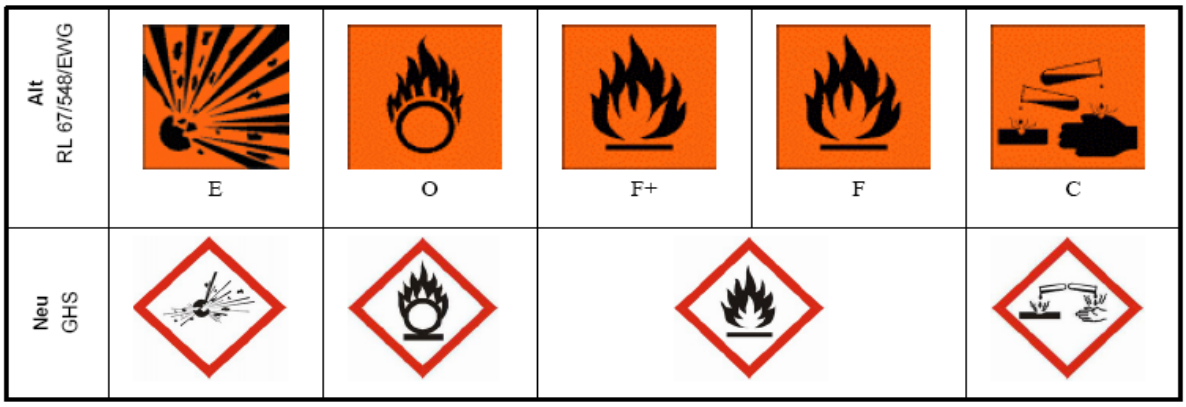


„Sehr giftige“ oder „giftige“ Chemikalien können beispielsweise nur mit einer Giftbezugsbewilligung erworben werden.

4.6 Neue Kennzeichnung nach der EU-GHS-Verordnung

Es werden sich jedoch mit der EU-GHS-Verordnung diese Symbole ändern. Die heute bekannten orangen Kennzeichnungsschilder werden durch so genannte Gefahrenpiktogramme abgelöst. Beispielsweise werden, vereinfacht dargestellt, reizende Stoffe, die heute das Andreaskreuz (Xi) tragen, künftig durch ein Ausrufezeichen gekennzeichnet sein. Die GHS-Verordnung ist am 20. Jänner 2009 in Kraft getreten. Es gelten Übergangsfristen, jedoch ist ab Dezember 2010 für Stoffe jedenfalls mit neuen Kennzeichnungen zu rechnen.

In der folgenden Grafik: Gegenüberstellung (vereinfacht) der Gefahrenpiktogramme alt und neu.



4.7 Risiko- und Sicherheitssätze

Risikosätze (kurz: R-Sätze) informieren in kurzer Form über die gefährlichen Eigenschaften der Chemikalien. Kombinierte R-Sätze sind durch Schrägstriche verbunden. Sie bezeichnen entweder Gefahren, die häufig gemeinsam vorkommen, oder die Kombination dient der Erläuterung des Aufnahmewegs (über die Haut, durch Verschlucken, beim Einatmen usw.).

Die wichtigsten Kennzeichnungen auf den Gebinden bedeuten:

- **R 10** Entzündlich
- **R 11** Leichtentzündlich
- **R 12** Hochentzündlich
- **R 20** Gesundheitsschädlich beim Einatmen
- **R 21** Gesundheitsschädlich bei Berührung mit der Haut
- **R 22** Gesundheitsschädlich beim Verschlucken
- **R 23** Giftig beim Einatmen

- **R 24** Giftig bei Berührung mit der Haut
- **R 25** Giftig beim Verschlucken
- **R 34** Verursacht Verätzungen
- **R 35** Verursacht schwere Verätzungen
- **R 36** Reizt die Augen
- **R 37** Reizt die Atmungsorgane
- **R 38** Reizt die Haut
- **R 41** Gefahr ernster Augenschäden
- **R 42** Sensibilisierung durch Einatmen möglich
- **R 43** Sensibilisierung durch Hautkontakt möglich
- **R 66** Wiederholter Kontakt kann zu spröder oder rissiger Haut führen
- **R 67** Dämpfe können Schläfrigkeit und Benommenheit verursachen
- **R 68** Irreversibler Schaden möglich

Kombination von R-Sätzen

- **R 20/21** Gesundheitsschädlich beim Einatmen und bei Berührung mit der Haut
- **R 20/22** Gesundheitsschädlich beim Einatmen und Verschlucken
- **R 20/21/22** Gesundheitsschädlich beim Einatmen, Verschlucken und Berührung mit der Haut
- **R 21/22** Gesundheitsschädlich bei Berührung mit der Haut und beim Verschlucken
- **R 36/37/38** Reizt die Augen, Atmungsorgane und die Haut
- **R 68/20** Gesundheitsschädlich: Möglichkeit irreversiblen Schadens durch Einatmen
- **R 42/43** Sensibilisierung durch Einatmen und Hautkontakt möglich
- **R 68/21** Gesundheitsschädlich: Möglichkeit irreversiblen Schadens bei Berührung mit der Haut

Sicherheitssätze (kurz S-Sätze) sind Standardsätze, die Ratschläge für Schutzmaßnahmen bei der Verwendung der jeweiligen gefährlichen Chemikalie geben. Es gibt - wie bei den R-Sätzen - auch kombinierte S-Sätze.

Die wichtigsten Kennzeichnungen auf den Gebinden bedeuten:

- **S 3** Kühl aufbewahren
- **S 7** Behälter dicht geschlossen halten
- **S 9** Behälter an einem gelüfteten Ort aufbewahren
- **S 16** Von Zündquellen fernhalten - Nicht rauchen
- **S 20** Bei der Arbeit nicht essen und trinken
- **S 21** Bei der Arbeit nicht rauchen
- **S 22** Staub nicht einatmen

- **S 23** Gas/Rauch/Dampf/Aerosol nicht einatmen (geeignete Bezeichnung(en) sind von Hersteller/innen anzugeben)
- **S 24** Berührung mit der Haut vermeiden
- **S 25** Berührung mit den Augen vermeiden
- **S 27** Beschmutzte, getränkte Kleidung sofort ausziehen
- **S 36** Bei der Arbeit geeignete Schutzkleidung tragen
- **S 37** Geeignete Schutzhandschuhe tragen
- **S 38** Bei unzureichender Belüftung Atemschutzgerät anlegen
- **S 39** Schutzbrille/Gesichtsschutz tragen

Kombination der S-Sätze

- **S 3/9/14/49** Nur im Originalbehälter an einem kühlen, gelüfteten Ort, entfernt von ... aufbewahren (die Stoffe, mit denen Kontakt vermieden werden muss, sind von Hersteller/innen anzugeben)
- **S 7/9** Behälter dicht geschlossen an einem gut gelüfteten Ort aufbewahren (von Hersteller/innen anzugeben)
- **S 20/21** Bei der Arbeit nicht essen, trinken, rauchen
- **S 24/25** Berührung mit den Augen und der Haut vermeiden
- **S 27/28** Bei Berührung mit der Haut beschmutzte, getränkte Kleidung sofort ausziehen und Haut sofort abwaschen
- **S 36/37/39** Bei der Arbeit geeignete Schutzkleidung, Schutzhandschuhe und Schutzbrille / Gesichtsschutz tragen.

Hinweis: An die Stelle der R-Sätze zur Kommunikation der Gefahren werden durch die EU-GHS-Verordnung künftig die so genannten H-Sätze („Hazard-Statements“ oder „Gefahrenbeschreibungen“), an die Stelle der S-Sätze die P-Sätze („Precautionary-Statements“ oder „Sicherheitshinweise“) treten.

4.8 Sicherheitsdatenblatt

Das Sicherheitsdatenblatt enthält wichtige Produktinformationen für die sichere Verwendung:

Vorhandensein von gesundheitsschädlichen Stoffen
Brennbarkeit, Entzündlichkeit des Stoffes
Erforderliche persönliche Schutzausrüstung beim Umgang
Maßnahmen bei der Arbeit (Lüften, Fenster öffnen etc.)
Gefährliche chemische Reaktionen mit anderen Substanzen
Geeignete Löschmittel für den Brandfall

5. BIOLOGISCHE ARBEITSSTOFFE

Arbeitnehmer/innen können bei Reinigungsarbeiten nicht nur mit gefährlichen Arbeitsstoffen, wie z.B. hautreizenden Reinigungsmitteln in Berührung kommen, sondern unbeabsichtigt auch mit verschiedensten Mikroorganismen (Bakterien, Viren, Pilzsporen, Parasiten, etc.). Von „biologischen Arbeitsstoffen“ spricht man dann, wenn Arbeitnehmer/innen diesen Stoffen bei beruflicher Tätigkeit ausgesetzt sind.

Infektionsgefahr durch biologische Arbeitsstoffe ist überall dort gegeben, wo durch Kontakt mit Harn, Stuhl, Blut, Wundsekreten, eine Übertragung von Krankheitserregern möglich ist. Auch allergische Reaktionen können auftreten (Schimmelpilzsporen).

Beispiele:

Bakterien (Staphylokokken, Streptokokken, Tuberkulose-Erreger)
Viren (Hepatitisviren, Herpesviren)
Humanendoparasiten
Pilze (Schimmelpilze)

Wie erfolgt die Aufnahme biologischer Arbeitsstoffe?

über die Atemwege werden kleine Tröpfchen oder Staub mit dem Organismus aufgenommen
über die Haut und Schleimhäute durch oft unsichtbar kleine Verletzungen (gesprungene oder aufgeweichte Haut!) oder Spritzer in die Augen
über den Mund und Verdauungstrakt durch z.B. Berührung von Nahrungsmitteln oder Zigaretten ohne Reinigung der Hände

6. MASCHINEN UND GERÄTE (ARBEITSMITTEL)

Für die sichere Verwendung von Maschinen sind auf die jeweiligen Gegebenheiten am Einsatzort abgestimmte Sicherheitsmaßnahmen zu setzen. Von den Arbeitgeber/innen bzw. den in deren Auftrag tätigen Objektleiter/innen (Vorarbeiter/innen) ist daher Folgendes zu beachten:

Nur Maschinen bereitstellen, die den Gegebenheiten im Objekt entsprechen:

- Reicht der Platz für ein sicheres Fahren mit der Maschine aus (Lagerungen)?
- Bauliche Gegebenheiten (Tragfähigkeit des Fußbodens, Tür- und Gangbreiten, Stiegen).
- Können Personen gefährdet werden?
- Entsprechen die Maschinen besonderen Anforderungen wie z.B. hinsichtlich Explosions- und Brandschutz oder Anforderungen an feuchte Räume?

Schwere Maschinen, die auf Rollen oder Fahrgestellen zu bewegen sind, müssen mit Feststellbremsen, selbsthemmenden Rollen oder selbsthemmenden Antrieben ausgerüstet sein.
Maschinen, die getragen werden müssen, sind mit Tragevorrichtung (Gurte etc.) auszurüsten.
Für jede Maschine im Objekt die Betriebsanleitung für die Benutzung und Wartung bereithalten.
Über die sichere Verwendung von Arbeitsmitteln sind die Arbeitnehmer/innen zu informieren und zu unterweisen.

6.1 Verhalten beim Umgang mit Maschinen

Maschine vor der Inbetriebnahme auf sichtbare Mängel und ordnungsgemäße Funktion kontrollieren.
In Arbeitspausen oder nach Beendigung der Verwendung der Maschine, vor Wartungsarbeiten bzw. vor dem Umrüsten der Maschine Antrieb abschalten und gegen unbefugtes Wiedereinschalten sichern, z.B. Zündschlüssel abziehen.
Vor dem Umrüsten oder bei Wartungs- bzw. Reinigungsarbeiten an der Maschine Netzstecker aus der Steckdose ziehen.
Bei selbstfahrenden oder schweren Maschinen auch bei kurzzeitigen Arbeitsunterbrechungen oder wenn man sich von der Maschine entfernt Feststellbremse betätigen oder die Maschine gegen Wegrollen sichern.
Maschinen mit Fahrerstand oder Fahrersitz nur von diesen aus in Bewegung setzen.
Nach der Benutzung Maschinen in versperrbaren Räumen abstellen oder anders gegen unbefugte Manipulation sichern.
Bei Mängeln an Maschinen die Arbeit mit dem Gerät sofort einstellen, die Maschine als nicht betriebssicher kennzeichnen und den/die Objektleiter/in oder Vorgesetzte/n unverzüglich informieren.

Reinigungsmittel, die in Maschinen verwendet werden, können ätzend oder hautreizend sein und dürfen nur mit entsprechenden Einfüllhilfen nachgefüllt werden. Persönliche Schutzausrüstung ist zu benützen.
Maschinen mit kraftstoffbetriebenen Motoren (Flüssiggas, Benzin, Diesel) dürfen in geschlossenen Räumen nicht oder nur unter ganz besonderen Vorsichtsmaßnahmen betrieben werden.

6.2 Elektrisch betriebene Reinigungsmaschinen

Reinigungsmaschinen nur an Steckdosen anstecken, die vom/von der Vorgesetzte/n oder vom/von der Objektleiter/in als geeignet festgestellt wurden.
Beschädigte Steckdosen nicht benutzen.
Elektrische Leitungen in einer Schlaufe durch die Hand oder über die Schulter führen.
Elektrische Leitungen nur am Stecker aus der Steckdose ziehen.
Nicht mit Reinigungsmaschinen über elektrische Leitungen fahren.
Elektrische Leitungen nicht einquetschen, z.B. unter Türblättern durchführen.
An selbstschließenden Türen Zwischenlagen benutzen, sofern dies aus Brandschutzsicht erlaubt ist.
Anschlussleitung (Stromkabel) nicht um den Hals legen! Es besteht die Gefahr der Strangulation, wenn das Reinigungsgerät die Anschlussleitung erfasst!
Beschädigte bzw. defekte Leitungen und Steckvorrichtungen nicht benutzen, sondern aussortieren und besonders kennzeichnen. Objektleiter/in unverzüglich informieren!
Keine eigenen Reparaturversuche an elektrischen Geräten, nur durch geeignete Fachkräfte!

6.3 Batteriebetriebene (kabellose) Maschinen

Batterien entfernen, bevor die Maschinen für Befüllung, Wartung oder Transport gekippt werden.
Beim Befüllen der Batterien Fülleinrichtungen und persönliche Schutzausrüstung benutzen.
Laden der Batterien nur in entsprechenden Räumen mit ausreichendem Luftvolumen oder geeigneter Lüftung.
Funken ziehende Arbeiten, Rauchen oder die Verwendung von offenen Flammen sind im Umkreis von 1,0 m von den zu ladenden Batteriezellen verboten.
Ladestellen sind im Umkreis von 1,0 m von leicht brennbaren Lagerungen oder Stoffen freizuhalten.
Batterien nicht unter Stromfluss abklemmen.

6.4 Hochdruckreinigungsgeräte

Die Schneidwirkung des Hochdruckstrahles kann zu schweren Verletzungen führen!

Vor jeder Inbetriebnahme sind Spritzpistole, Schlauchleitungen und Sicherheitseinrichtungen, z.B. Druck- und Temperaturanzeige, auf augenscheinliche Mängel zu prüfen.
Bei Geräten mit Pumpenwechselsätzen darauf achten, dass Schlauchleitungen und Spritzeinrichtungen dem zulässigen Betriebsdruck des jeweiligen Pumpensatzes entsprechen.
Nur einwandfreie Schlauchleitungen und Spritzpistolen verwenden, die auf Grund ihrer Kennzeichnung für den zulässigen Betriebsdruck des Druckerzeugers ausgelegt sind.
Bei Dampfstrahlreinigern muss an Schläuchen die maximal zulässige Dampf/Flüssigkeitstemperatur angegeben sein.
Schlauchleitungen nicht einklemmen, über scharfe Kanten führen, oder mit Fahrzeugen überfahren, Schlaufenbildung, Beanspruchung durch Zug oder Abknicken vermeiden.
Geräte beim Transport nicht an der Schlauchleitung ziehen.
Abzughebel der Spritzpistole oder Fußschalter der Spritzeinrichtung während des Betriebes nicht festklemmen und gegen unbeabsichtigtes Betätigen sichern.
Nicht von Anlegeleitern aus mit Hochdruckreinigern arbeiten.
Hochdruckstrahl nie auf Personen richten, besondere Vorsicht, wenn mehrere Personen mit solchen Geräten gleichzeitig arbeiten!
Bei Beendigung der Arbeiten bei Düsenwechsel, vor Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten Gerät ausschalten sowie Wasserzufuhr absperren und System drucklos machen, z.B. Abzugshebel der Spritzpistole betätigen.
Persönliche Schutzausrüstung benutzen, z.B. geeignetes Schuhwerk, Hose, Handschuhe, Kopf- und Gesichtsschutz, gegebenenfalls auch Atemschutz.

7. AUFSTIEGSHILFEN

Nie ungeeignete Aufstiegshilfen wie Bürosessel, Getränkekisten, Regale oder Ähnliches verwenden.
Geeignetes Schuhwerk tragen: rutschfest, keine Schuhe mit Holzsohlen, keine offenen Schuhe.
Keine großen oder sperrigen Gegenstände beim Aufsteigen mit hinauf nehmen.
Nicht seitlich hinaus beugen.
Keine Arbeiten verrichten, bei denen Geräte oder Maschinen mit beiden Händen gehalten werden müssen.

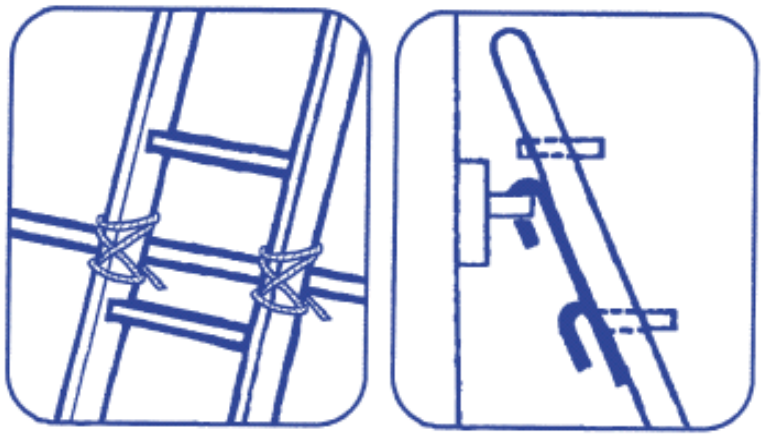
7.1 Tritte

Tritte sind ortsveränderliche Aufstiege bis 1 m Höhe, sie können mit oder ohne Rollen ausgeführt sein.

Bei Tritten mit Rollen oder Rädern müssen diese bei Belastung gebremst werden.
Unbeabsichtigtes Zusammenklappen muss zuverlässig verhindert sein.
Die Stufen der Tritte sind gleitsicher auszuführen oder mit einem rutschhemmenden Belag zu versehen.

7.2 Anlegeleitern

Nur für Arbeiten geringen Umfanges.
Gewicht von Werkzeug und Material beschränken.
Auf sicheren Untergrund achten, nicht bei rutschigem oder unebenem Untergrund verwenden.
Bei Übersteigen muss der Holm 1 m über die Ausstiegsstelle hinaus ragen.
Bei Schiebeleitern auf sicheres Einrasten der Verlängerung achten.
Sicherung gegen Abrutschen, Einhängeleitern verwenden oder festbinden.



Anbinden Einhaken

Bild: Quelle BMASK

Bei zu flachem Anlegewinkel rutscht die Leiter weg oder kann aufgrund der Belastungssituation durchbrechen!
Bei zu steilem Anlagewinkel kann die Leiter kippen!

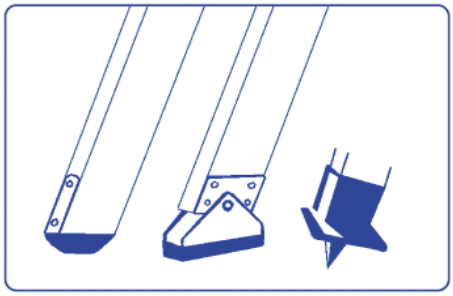
Ellbogenprobe für Anlegewinkel

Winkel soll ca. 65° - 75° sein

Bild: Quelle BMASK

Nicht an Glasscheiben, Stangen, Bäume etc. anlehnen

Bild: Quelle BMASK



Leiterfüße mit Gummifüßen oder Stahlspitzen gegen Wegrutschen

Bild: Quelle BMASK

7.3 Stehleitern

Geeignetes Schuhwerk für Arbeiten auf Leitern verwenden: rutschfest, keine Schuhe mit Holzsohlen, keine offenen Schuhe

Bild: Quelle BMASK

Ausreichend hohe Leitern.
Standsicher aufstellen.
Nicht wie Anlegeleitern benutzen.
Die Kette oder der Spanngurt soll ganz gespannt sein.
Bei Stehleitern aus Metall, die mit einer Plattform ausgestattet sind, übernimmt diese die Funktion der Spreizsicherung.

Stehleitern, auf die seitliche Kräfte einwirken, können leicht umkippen! Deshalb: Von Stehleitern aus nie auf höher gelegene Stellen übersteigen.

Bild: Quelle BMASK

Die oberste Stufe oder Sprosse von Stehleitern bietet nicht immer einen sicheren Stand. Sie darf deshalb ohne einen angebauten Haltebügel nicht bestiegen werden.
Füße und Leiterkopf von Stehleitern sind in der Regel nicht für eine andere als die stehende Nutzung konstruiert. Deshalb: Stehleitern nicht als Anlegeleitern verwenden.
Auf schiefer Ebene nur entsprechende Holmverlängerungen verwenden, entsprechende Keillaschen oder Leiterklammern.
Die oberste Stufe darf nur bei Leitern mit Sicherheitsbrücke oder Haltevorrichtung verwendet werden.
Ausziehen oder zusammenstecken nur bis zu der angegebenen Länge. Bei Schiebeleitern muss die Bremse eingerastet sein.

8. SYSTEMATISCHER HAUTSCHUTZ

Durch eine systematische Gefährdungsermittlung und –beurteilung sowie geeignete betriebliche Schutzmaßnahmen und richtiges Verhalten lassen sich berufsbedingte Hautschäden weit gehend vermeiden. Systematischer Hautschutz umfasst zunächst die Abklärung, ob hautgefährdende Arbeitsstoffe zur Anwendung kommen, die hautreizend, allergisierend, ätzend oder hautresorbierbar sind und weiters, ob Tätigkeiten durchgeführt werden, die zu starker Hautbelastung führen.
Wo ein Hautkontakt mit hautgefährdenden Substanzen trotz technischer und organisatorischer Maßnahmen nicht ausgeschlossen werden kann, sind persönliche Schutzmaßnahmen vorzusehen.

Der persönliche Hautschutz umfasst folgende Maßnahmen:

Schutz: Den Kontakt zwischen Haut und schädigenden Stoffen verhindern oder zumindest abschwächen durch Schutzkleidung, Handschuhe, Hautschutzmittel.
Reinigung: Verschmutzte Haut möglichst schonend reinigen.
Pflege: Der strapazierten Haut Nährstoffe zurückgeben und die Heilung bereits eingetretener Hautschäden in geeigneter Weise fördern.

8.1 Schutzhandschuhe

Schutzhandschuhe sollen die Hände vor Reinigungsmitteln, starker Verschmutzung, infektiösen Materialien und vor Schädigung der Haut durch die Einwirkung von Nässe, Kälte, Hitze und starker Beanspruchung der Haut schützen.

Folgende Maßnahmen sind bei Arbeiten, bei denen Handschuhe getragen werden müssen, zu beachten:

Handschuhe nie bei Arbeiten in der Nähe rotierender Maschinen- oder Anlagenteile verwenden.
Es sind nicht alle Handschuhe für die Verwendung zu Arbeiten mit Chemikalien geeignet. Auf die Eignung des Handschuhs für das Reinigungsmittel ist unbedingt zu achten.
Das Tragen von flüssigkeitsdichten Handschuhen sollte auf ein Mindestmaß begrenzt sein (Tragedauer höchstens vier Stunden durchgehend).
Tätigkeitswechsel zwischen Feucht- und Trockenarbeiten soll geplant werden, z.B. Abwaschen – Abstauben.
Handschuhe aus PVC (Vinyl) bieten keinen ausreichenden Schutz gegen Mikroorganismen.
Richtige Handschuhgröße ist wichtig.
Bei starkem Schwitzen Handschuhe aus Baumwolle oder anderem geeigneten Gewebe unterziehen oder eine schweißmindernde Creme auftragen.

Die Handschuhe nur auf gut abgetrockneter, gesunder Haut tragen.
Hautschutz und –pflege ist unbedingt erforderlich.

Quelle: www.2m2-haut.de

Für Handschuhe werden zwei PSA-Kategorien für die Einteilung verwendet:

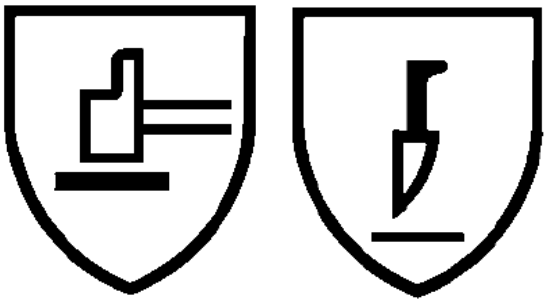
I. schützt nur vor geringen Gefahren und vor Schmutz (beispielsweise Gartenhandschuhe)
II. schützt vor unterschiedlichen Einwirkungen und muss entsprechend gekennzeichnet sein (Piktogramme und Leistungsstufen)

Was muss auf der Packung oder dem Handschuh stehen?

Name der Hersteller/innen oder Importeur/innen
Handelsname oder Artikelnummer zur eindeutigen Identifikation
Piktogramm: Die Eignung von Handschuhen für die jeweiligen Gefahren ist durch Piktogramme angegeben (siehe 7.1.1)
Zahlenreihe (= Level). Die Zahl 0 bedeutet, der Handschuh wurde hinsichtlich dieser einzelnen Eigenschaft nicht geprüft oder hat die Prüfung nicht bestanden. Je höher die Zahl, umso besser ist das Prüfergebnis
Allergie auslösende Bestandteile
Gebrauchsanleitung und Pflegehinweise (Reinigung, Transport)
Lagerungsbedingungen, Ablaufdatum

8.1.1 Piktogramme zur Kennzeichnung von Handschuhen

Mechanische Risiken

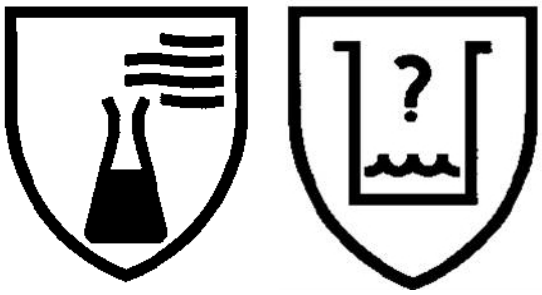


Handschuhe gegen mechanische Gefährdung schützen vor Schnitt- und Stichverletzungen, vor Hautabschürfungen oder Quetschungen, die durch den

Umgang mit spitzen oder rauen Werkzeugen oder Gegenständen entstehen können (Glasscherben, offene Konservendosen, etc.).

Handschuhe der Kategorie I genügen bei geringen Anforderungen, wie Gartenarbeit, bei höheren Risiken immer Kategorie II verwenden.

Chemische Gefahren



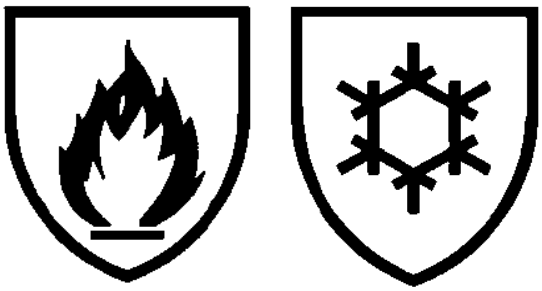
Der Ausdruck „Permeation“ bezeichnet das Durchgehen einer Chemikalie durch das Schutzhandschuh-Material. Eine Durchdringung wird nicht immer bemerkt, da sich die Chemikalie mit dem Schweiß (Feuchtegefühl) vermischt. Die Zeit, die eine Chemikalie zum Durchdringen eines Schutzhandschuhs benötigt, ergibt den Schutzlevel.

Permeationslevel
Klasse 1 > 10 Minuten
Klasse 2 > 30 Minuten
Klasse 3 > 60 Minuten
Klasse 4 > 120 Minuten
Klasse 5 > 240 Minuten
Klasse 6 > 480 Minuten

Penetration
Penetration ist das Eindringen von Luft oder Wasser. Wenn sich im Wasserbad bereits Luftblasen bilden, kann der Schutzhandschuh nicht als Chemikalienschutzhandschuh gelten.

Infektionsgefahr
Grundsätzlich sind Handschuhe, die der EN-Norm EN 374 entsprechen, geeignet. Nach dieser Norm wird jeder Handschuh auf Dichtheit (Luft und Wasser) geprüft. Es gibt drei Leistungsstufen, wobei nur die Leistungsstufe 3 als sinnvoll betrachtet werden kann.

Gefährdung durch Hitze, Kälte



Bei Arbeiten im Freien während der kalten Jahreszeit oder in Räumen mit niedriger Raumtemperatur bei Arbeiten mit kalten Gegenständen (z.B. Reinigung von Tiefkühlhäusern) oder an heißen Einrichtungen (Rohrleitungen, Armaturen, Öfen) sind Schutzhandschuhe gegen Kälte oder Hitze notwendig.

8.1.2 Wie prüfen Sie, ob der Handschuh noch geeignet ist?

Die Sicht- und Tastprüfung auf Brüchigkeit, Risse und Löcher ist bei mikrobiologischen Gefährdungen besonders wichtig, weil es bei Verwendung schadhafter Handschuhe zu Infektionen kommen kann. Eventuelle **Ablaufdaten** sind zu beachten.

8.1.3 Wie lagern und reinigen Sie Handschuhe richtig?

Ungebrauchte Handschuhe sind gemäß den Herstellerrichtlinien (Angaben auf der Verpackung) zu lagern!

Sie dürfen niemals

neben Chemikalien,
im direkten Sonnenlicht und
auf oder neben Heizkörpern aufbewahrt werden.

Gebrauchte Einweghandschuhe sind eventuell zu desinfizieren und zu entsorgen. Sie dürfen keinesfalls wieder verwendet werden!

Medizinische Schutzhandschuhe (ÖNORM EN 455) weisen kein Piktogramm auf und sind nur bedingt für die Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen geeignet, da sie zu kurz sind (keine Stulpe), um einen ausreichenden Schutz vor Eindringen von

Flüssigkeit in den Handschuh zu bieten. Handschuhe für den medizinischen Gebrauch schützen Patient/innen und Anwender/innen zwar vor Kontamination, sind aber aufgrund ihrer Zweckbestimmung nur für Untersuchungen mit kurzer Tragedauer vorgesehen und daher für die Durchführung von Reinigungsarbeiten mit der dabei einhergehenden mechanischen Beanspruchung nicht bzw. nur für kurze Zeit geeignet.

8.2 Hautschutzmittel

Durch die mechanische Beanspruchung der Hände bei manuellen Tätigkeiten, durch Einwirkung von Wasser, Reinigungsmitteln und/oder Chemikalien sowie das Tragen von Handschuhen, kann die natürliche Schutz- und Barrierefunktion der Haut gestört werden.

Durch das Quellen der Haut unter den Handschuhen oder dem Einwirken von Feuchtigkeit wird die oberste Hautschicht rissig und kann für Infektionen als Eintrittspforte dienen. Durch die Störung der Schutzschicht können auch allergieauslösende Stoffe aus den Handschuhen verstärkt auf die Haut wirken.

Als Folge davon trocknet die Haut aus, es kommt zu Entzündungen, Rötung, Schwellung, Juckreiz, Einrissen (Abnützungsekzem) bis hin zu Allergien.

Diese Arbeit ist auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken. Die Tragedauer von flüssigkeitsdichten Handschuhen sollte auf vier Stunden am Tag beschränkt sein.

Anzustreben ist ein Wechsel zwischen Feuchtarbeit und trockenen Arbeiten, wie beim Staubsaugen oder Staubwischen.

Hautschutzmittel gibt es in Form von Cremen, Lotionen und Schäumen. Sie können bei Feuchtarbeit ohne chemische oder mikrobielle Gefährdung, bei Arbeiten mit Kontakt zu verschmutzenden, aber nur gering hautreizenden Stoffen eingesetzt werden.

Hinweis: Flüssige Hautschutzmittel wirken vorbeugend. Sie sind vor Arbeitsbeginn aufzutragen und schützen die Haut wenige Stunden lang vor der Einwirkung schädigender Stoffe. Hautschutzmittel müssen jeweils nach dem Händereinigen und nach Arbeitspausen frisch aufgetragen werden. Der Schutzfilm sollte möglichst undurchlässig sein (auch um die Fingernägel, in den Fingerzwischenräumen und an den Handgelenken). Er schützt die Haut nur so lange gegen schädigende Stoffe, so lange er nicht abgerieben wird. Auf dem Markt sind verschiedene Hautschutzmittel erhältlich. Im Allgemeinen wirken diese gegen wasserlösliche Schadstoffe, wie bei Reinigungsarbeiten, Fettfilme oder «Wasser-in-Öl-Emulsionen».

8.3 Hautreinigungsmittel

Die Haut nach der Arbeit gründlich zu reinigen, ist eine wichtige Voraussetzung für die Verhütung von Hautschäden. Schmutz und schädigende Stoffe dürfen nicht auf der Haut bleiben und so die Haut über die Arbeitszeit hinaus belasten. Damit eine optimale Hautreinigung möglich ist, müssen genügend Waschgelegenheiten vorhanden sein, die gut erreichbar und mit geeigneten Handreinigungsmitteln ausgestattet sind.

Es sind milde Reinigungsmittel (Seifen) zu verwenden. Auf mechanische Reinigungsmittel, wie Waschsand, stark scheuernde Seifen oder Handbürsten, sollte verzichtet werden. Seifen mit rückfettender Wirkung haben zusätzlich einen Hautpflegeeffekt.

8.4 Hautpflegemittel

Eine sinnvolle Hautpflege ist neben dem Hautschutz und der zweckmäßigen Hautreinigung der dritte Pfeiler eines wirksamen Hautschutzkonzeptes. Konsequente Hautpflege kann das Entstehen von Hauterkrankungen durch Stärkung der Abwehrfunktion der Haut verhindern.

Hautpflegemittel schützen nicht vor speziellen schädigenden Stoffen, sondern sie dienen der Hautregeneration. Dadurch werden Wasser- und Fettverluste ausgeglichen und die Abwehrfunktion der Haut wird wieder hergestellt. Darum sind sie bei allen Tätigkeiten, die zu einer regelmäßigen und intensiven Hautbelastung führen, zur Verfügung zu stellen. Besonders wichtig ist Hautpflege dort, wo Feuchtarbeit verrichtet wird oder wo die Hände sehr häufig gewaschen bzw. desinfiziert werden müssen. Deshalb: Nach der Arbeit Pflegecremen verwenden, die regenerierend und feuchtigkeitsspendend sind.

8.5 Wie kann ich im beruflichen Alltag meine Haut gesund erhalten?

Verwendung geeigneter Handschuhe
auf richtige Größen und Längen sowie auf die Passform achten
an die verwendeten Arbeitsstoffe (lt. Sicherheitsdatenblatt, Hersteller/innen, Lieferant/innen) anpassen
(Medizinische) Einmalhandschuhe schützen vor Krankheitserregern,
in der Regel jedoch nicht vor Chemikalien!!
Chemikaliendichte Haushaltshandschuhe können mehrfach verwendet werden. Sie haben Stulpen, die Ihre Unterarme schützen. Mit einer Baumwollbeschichtung auf der Innenseite sind sie besonders hautverträglich. Sie eignen sich für Tätigkeiten mit Reinigungs- oder Desinfektionsmitteln.
Minimierung der Handschuh-Tragezeit
Tragen der Handschuhe nur dann, wenn unbedingt erforderlich

auf „Handschuh-freie“ Zeiten achten -> Tätigkeitswechsel
sofortiges Wechseln von kaputten oder feuchten Handschuhen
Einmalhandschuhe heißen nicht ohne Grund so: Bei mehrmaligem Gebrauch verlieren sie ihre Schutzwirkung.
Verzicht auf das Tragen von Schmuck während der Arbeit
Erstellen Sie einen Hautschutzplan und informieren / schulen Sie ihre Arbeitnehmer/innen darüber

Alarmsignale einer beginnenden Hauterkrankung

wie Trockenheit, Schuppenbildungen, kleine Risse, gerötete oder juckende Hautstellen
ernst nehmen und ärztlichen Rat (zB Arbeitsmediziner/in; Hautarzt/ärztin) **einholen!!!**
Bei vorgeschädigter Haut besteht zusätzlich die Gefahr einer Allergie!

8.6 Hautschutzplan (3 Punkte – Programm)

1. Verwendung von hautschonenden Hautreinigungsmitteln

Häufiges intensives und grobes Reinigen der Hände mit Wasser entzieht der Haut die schützenden Fette und beeinträchtigt ihre natürliche Schutzfunktion. Um Ihre Hände nicht unnötig zu strapazieren, sollten Sie zunächst starke Verschmutzungen vermeiden, z.B. durch das Tragen von Handschuhen.

Weiterhin sollten Sie die Hände richtig und so sanft wie möglich reinigen.

Zum Reinigung der Hände die Waschlotion aus dem Spender mit wenig Wasser auf den Händen aufschäumen -und anschließend mit lauwarmem Wasser gut abspülen.
die Hände nach jedem Waschvorgang gut abtrocknen, besonders wichtig dabei die Fingerzwischenräume
ACHTUNG: nach jedem Waschen die Hände gut eincremen

Auswahl geeigneter Produkte

milde, hautneutrale (pH-Wert 5,5) Waschlotionen bevorzugen
unparfümierte Waschlotionen benutzen, um allergische Reaktion vorzubeugen

2. Verwendung von geeigneten Hautschutzmitteln

Vor allem bei häufigen Feuchtarbeiten sind Hautschutzpräparate wichtig.
Es handelt sich dabei um spezielle Cremes, welche die Widerstandsfähigkeit der Haut stärken. Hautschutzprodukte können nur dann richtig wirken, wenn Sie Folgendes beachten:

auf Schmuck an Händen und Unterarmen verzichten. Sie erschweren das Eincremen der Hände. Außerdem staut sich unter Ringen, Armbändern etc. die Feuchtigkeit, und es sammeln sich Keime sowie Chemikalien und Seifenreste

Creme zuerst da auftragen, wo der größte Effekt gewünscht ist. Das ist in der Regel der Handrücken
die Creme gleichmäßig verteilen. Hautschutzcreme kann nur dort schützen, wo sie aufgetragen wird. Kritische Stellen wie Handgelenke, Fingerzwischenräume, Fingerkuppen und Nagelfalze besonders beachten
Creme solange einmassieren, bis sie gut eingezogen ist. Dies ist besonders bei der Verwendung Wasser abweisender Hautschutzcremes und vor dem Anziehen von Schutzhandschuhen wichtig

Auswahl geeigneter Produkte

Die Auswahl eines Präparates hängt auch von Tätigkeitsprofil und Hauttyp ab
Gerbstoffhaltige Handschutzcremes verzögern das Aufquellen der Hornschicht
Die Hautschutzpräparate aus hygienischen Gründen in Tuben oder Spendern bereitstellen

3. regelmäßige Hautpflege mit geeigneten Produkten

Hände nach jedem Händewaschen mit einer ausreichend fetthaltigen und gut einziehenden Creme oder Lotion eincremen
reichhaltige Creme gründlich in die Finger, Fingerzwischenräume, Fingerkuppen und Nagelfalze einmassieren

Auswahl geeigneter Produkte

Für die Pflege zwischendurch eignet sich eine schnell einziehende Creme oder Lotion
Für die Regeneration der Haut – nach Arbeitsende und in Pausen – empfehlen sich gehaltvollere Cremes, um den Fett- und Feuchtigkeitsverlust auszugleichen.
Möglichst Präparate ohne Duft- und Konservierungsstoffe auswählen

9. WEITERE PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG

9.1 Atemschutz

Durch die Verwendung von Reinigungsmitteln oder durch das Aufwirbeln von Staub können Stoffe in die Luft gelangen, die die Gesundheit schädigen können. Falls es nicht möglich ist, durch technische oder organisatorische Maßnahmen zu vermeiden, diese Stoffe einzuatmen, muss Atemschutz verwendet werden.

Solche Stoffe in der Luft können sein:

a) Staub, Rauch, Nebel: Diese können Nase, Hals und die oberen Atemwege reizen. Abhängig von der Größe können Partikel bis tief in die Lunge eindringen. Durch die luftgetragenen Dauerstadien von Mikroorganismen oder Tröpfchen können auch Krankheiten übertragen werden.
b) Gase und Dämpfe: Diese können zu einer heftigen Reizung der Schleimhäute in den Atemwegen und der Lunge führen.

Voraussetzung für eine effiziente Vermeidung der Gesundheitsrisiken durch Atemschutz ist richtige Auswahl und konsequente Verwendung und Wartung des Atemschutzes.

9.1.1 Welche Arten von Atemschutz gibt es?

Isoliergeräte

Diese arbeiten unabhängig von der Umgebungsatmosphäre.

Filtergeräte

Sie sind abhängig von der Umgebungsatmosphäre und dürfen nur dann eingesetzt werden, wenn atembare Luft gewährleistet ist.

9.1.2 Frage, die vor der Auswahl eines Atemschutzes zu klären sind

Welche Schadstoffe sind vorhanden?
Auskunft darüber gibt das Sicherheitsdatenblatt der Inverkehrbringer/innen oder der Hersteller/innen.
Wie hoch sind ihre Konzentrationen, die in der Luft sein können?
Eventuell sind Messungen erforderlich.
Welches sind die gültigen Grenzwerte (MAK, TRK, etc.)?
Diese sind dem Sicherheitsdatenblatt zu entnehmen.
Liegen die Schadstoffe gasförmig, partikelförmig oder als Gemisch vor?
Haben die Schadstoffe geeignete Warneigenschaften, wie Geruch oder Geschmack?
Vorsicht: Die Warnung durch Geruch ist nicht zuverlässig!
Ist genug Sauerstoff in der Umgebungsluft vorhanden (17 Vol. %)?
Sind weitere Schutzeinrichtungen erforderlich (Augen-, Gehörschutz)?

9.1.3 Filtergeräte

Filtergeräte scheiden aus der Umgebungsluft Staub, Dämpfe, Aerosole, Mikroorganismen ab, so dass diese nicht in die Atemwege gelangen können.

Folgende Filter sind möglich:

für Staub (Partikelfilter)
für Gase und Dämpfe (Gasfilter)
für Gase, Dämpfe und Staub (Kombinationsfilter).

Sie sind abhängig von der Umgebungsatmosphäre und dürfen nur dann eingesetzt werden, wenn atembare Luft gewährleistet ist. Auf das Ablaufdatum der Filter ist zu achten.

9.1.4 Halbmasken

Diese umschließen Nase, Mund und Kinn.

9.1.5 Vollmasken

Augen, Nase, Mund und Kinn werden bedeckt und das ganze Gesicht umschlossen. Auch hier erfolgt die Reinigung der Luft über verschiedene Filter, die nach Sättigung ausgetauscht werden müssen. Diese Masken sind für Tätigkeiten, bei denen auch die Augen oder das Gesicht geschützt werden sollen, geeignet.

9.2 Augenschutz

Chemische Gefährdungen können von festen, flüssigen oder gasförmigen Substanzen (z.B. Dämpfe, Nebel, Rauch) ausgehen. Chemikalien (auch staubförmige Produkte, wie z.B. Waschmittel) können sich im Augenwasser lösen. Säuren und Laugen können das Auge schwer schädigen.

Gegen Einwirkungen durch Gase, Dämpfe, Nebel, Rauch und Feinstäube schützen Korbbrillen mit der Kennzeichnung „5“. Bei chemischen Gefährdungen nur des Auges durch Flüssigkeitsspritzer sind Korbbrillen mit der Kennzeichnung „3“ zu benutzen.

Sind nicht nur Augen, sondern auch Gesicht und Hals durch Flüssigkeitsspritzer gefährdet, sind Schutzschirme zu benutzen.

9.3 Arbeitsschuhe

Immer geeignetes Schuhwerk tragen: rutschfest, keine Schuhe mit Holzsohlen, keine offenen Schuhe.
Erforderlichenfalls Sicherheitsschuhe zur Verfügung stellen und für deren Verwendung sorgen.

Der Fuß braucht freien Raum vor den Zehen, denn die Zehen werden in zu kurzen Schuhen durch den Zehenschub bei jedem Schritt gestaucht.
Ein anatomisch geformtes Fußbett stützt und entlastet das Fußgewölbe und somit den ganzen Körper (Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen).
Eine rutschsichere Sohle, kleines Profil, große Auftrittsfläche fördert die Trittsicherheit auf nassem Boden.
Zu schmale Schuhe können zur Verformung des Zehengrundgelenkes führen, daher Schuhe mit einer ausreichenden Weite im Ballenbereich verwenden.
Zu hohe Absätze belasten den Vorfuß zu stark und wirken sich negativ auf die Statik des Körpers aus (Absatzhöhe: flach bis höchstens 3,5 cm hoch).

9.4 Reinigung von Arbeitskleidung, Geräten und persönlicher Schutzausrüstung

Die Arbeitsbekleidung und das Arbeitsgerät sind, sofern gesundheitsschädliche Arbeitsstoffe verwendet werden oder Infektionsgefahr besteht, fachgerecht zu reinigen. Diese Reinigung darf an die Arbeitnehmer/innen nur dann übertragen werden, wenn keine Gefahr von unzureichend oder unfachmännisch gereinigten Kleidungsstücken oder Geräten ausgehen kann.

10. SANITÄR- UND SOZIALEINRICHTUNGEN

Für die Beschäftigten ist eine Möglichkeit zum hygienischen Reinigen der Hände und zur Hautpflege zu schaffen. Eine Benützung von Einrichtungen am Einsatzort ist mit den Auftraggeber/innen zu vereinbaren.
Eine getrennte Aufbewahrung der Bekleidung von der Straßenkleidung ist erforderlich, wenn mit gefährlichen Arbeitsstoffen umgegangen wird oder Infektionsgefahr besteht.

11. ERGONOMIE

11.1 Arbeitsvorgänge

Zunehmende Arbeitsintensivierung, Geringschätzung des beruflichen Status, Zeitdruck und unzureichende Arbeitsgeräte führen dazu, dass vor allem Rückenleiden und Schulter-Arm-Syndrome sehr häufig bei den zumeist weiblichen Reinigungskräften auftreten. Zusätzlich ist bedeutend, dass die Arbeitshöhen bei Reinigungskräften durch die zu säubernden Gegenstände und Bereiche vorgegeben sind und nicht auf Körpermaße abgestimmt werden können.

Die Reinigungskraft muss sich zum Arbeitsgegenstand hin bewegen. Die Arbeitshöhe variiert zwischen Fußboden und Deckenhöhe. Dadurch sind oft Arbeiten in Zwangshaltungen erforderlich, insbesondere beim Heben und Tragen von Kübeln, Müllsäcken, Getränkekisten und Geschirrkörben.

Multifaktorielle Zusammenhänge, wie mangelnde Qualifizierung, unzureichende Anpassung der Arbeitsanforderungen und ergonomisch ungünstiges Verhalten, sind demnach Auslöser für zahlreiche Beschwerden und Erkrankungen.

11.2 Grundsätze körpergerechten Arbeitens

Ungünstige Haltung führt zu starker Muskel- und Skelettbelastung. Die Muskelbelastungen entstehen beim Fixieren und Bewegen des Körpers sowie beim Halten oder Bewegen einer Last. Kurzfristig belastet eine ungünstige Haltung unnötig den Organismus, weil ein Teil der Arbeitsenergie nutzlos eingesetzt wird; mittelfristig führt die Fehlhaltung aber zur Funktionsbeeinträchtigung und Erkrankung.

Vermeiden von wirbelsäulenbelastenden Bewegungen:

seitliches Drehen des Rumpfes
Vorbeugen des Oberkörpers
Mitführen der Schultergelenke
große Schritte und weit ausladende Armbewegungen
Verdrehen der Arme und Abknicken der Handgelenke
vermeiden Sie durchgedrückte Knie,
den Kopf nicht in den Nacken legen, wenn im Hochbereich oder über Kopf gearbeitet werden muss

Quelle: Amt für Arbeitsschutz Hamburg

Günstige Bewegungsabläufe:

Arbeiten in möglichst aufrechter Haltung und dicht am Körperschwerpunkt, von Kopf bis Fuß auf Linie einstellen - so werden die Gelenke geschont und weniger Muskelkraft gebraucht,
Einnehmen einer möglichst versetzten, hüftbreiten Fußstellung,
zur Richtungsänderung die Beine einsetzen,
mit leicht angewinkelten Armen, so dicht am Körper wie möglich, arbeiten,
Gegenstände dicht am Körper tragen, diese sollen möglichst nahe dem Zentrum am Schwerpunkt angefasst werden.

Bettenhebegerät: Vermeidung von Zwangshaltung

www.lvo-online.de/Bilder/image3.jpg

Reinigung mit Wischgerät

Bild: Arbeitsinspektion

Die Stiellängen sollten an die individuelle Körpergröße anpassbar sein.

Fußbodenwischgeräte sollten mit einem Teleskopstiel ausgerüstet sein, der einstellbar ist. Wichtig ist die optimale Einstellung der Stiellänge - zwischen Halsansatz und Schlüsselbein.

Halten Sie den Oberkörper aufrecht.
Die Wischbewegung möglichst ohne Rückendrehung durchführen.
Das Grundgestell nicht stark drehen (eine „flache Acht“).

11.3 Heben/Tragen

Richtiges Heben und Tragen

1. So nah wie möglich an den Gegenstand herantreten,
2. Füße hüftbreit leicht versetzt aufstellen,
3. Rücken gerade halten,
4. Knie maximal 90° beugen, mit geradem Oberkörper und nach vorn gekipptem Becken in die Hocke gehen,
5. Gegenstand möglichst in der Mitte anfassen – dabei die Bauchmuskulatur anspannen,
6. Beine strecken,
7. Kopf anheben und aufrecht gehen.

Quelle: Safe Manual Handling

Organisatorische Maßnahmen:

Erlernen richtiger Hebetechniken

Lasten nicht alleine manipulieren

Technische Hilfsmittel:

Hebezeuge, Hubwagen, Putzwagen zum Transport der Eimer

Erleichterungen bei der manuellen Lastenhandhabung können auch durch verstärkte Teamarbeit und Verbesserung der Verkehrswege erreicht werden.

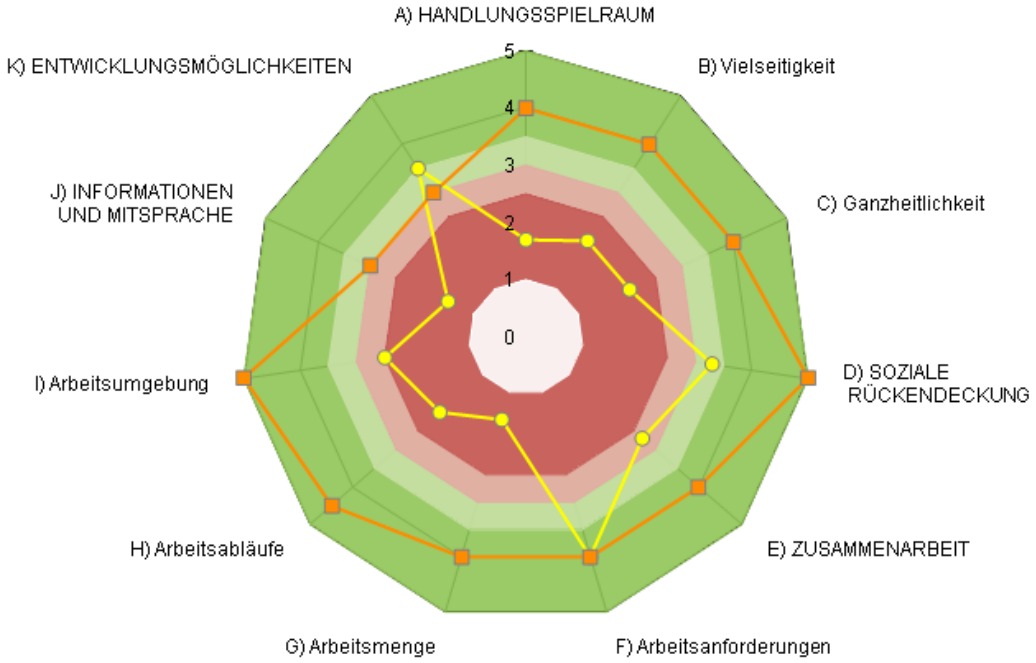
12. PSYCHOSOZIALE FEHLBELASTUNGEN

„Psychische Belastung ist die **Gesamtheit** aller **erfassbaren** Einflüsse, die von **außen** auf den Menschen zukommen und **psychisch** auf ihn einwirken."

(DIN EN IS 10074, Teil 1)

12.1 Psychische Belastungen sind messbar und erfassbar

z.B. durch den Impulstest (www.impulstest.at)



12.2 Typische Fehlbelastungen im Reinigungsgewerbe

- Termindruck/Zeitdruck („dünne Personaldecke", Fluktuation) und damit auch verbunden wenig Möglichkeit in Krankenstand zu gehen, d.h. auch mit Krankheit arbeiten gehen oder selten Pausen machen
- geringe Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsgestaltung (m^2 – Vorgaben, Art und Weise der Reinigung), Erledigen eines hohen Arbeitsanfalls, qualitätsgerecht, entsprechend engen Vorgaben, verbunden mit häufigen Unterbrechungen/Störungen durch Kunden/Kundinnen, die wiederum nicht gestört werden wollen und Arbeitsflächen nicht frei räumen
- interkulturelle Konflikte zw. Personal oder konfliktbehafteter Kontakt mit Kunden/Kundinnen

- isolierte Alleinarbeit verbunden mit Ängsten (z.B. als Frau alleine unter Männern), Angst vor tätlichen Übergriffen
- Mangel an Informationen oder fehlende/spärliche Kommunikations-Rückzugsmöglichkeiten (ständiger Umgang mit wechselnden Kunden/Kundinnen, keine Aufenthaltsräume, Pausen)
- fehlende Anerkennung und Wertschätzung (schlechtes Berufsimage allgemein, wenig positive Rückmeldungen durch Kund/innen oder Vorgesetzte)
- geringe Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsmethode oder Arbeitsmittelauswahl z.B. beim Ankauf von Handschuhen oder praxisgerechte und einfache Verwendung von Teleskopstangen
- geringe Abwechslung bei der Art der Tätigkeit, eintönige Arbeit
- schlechte Qualifikation, geringe Möglichkeit Neues zu lernen
- branchen- und frauentypische Arbeitszeiten und Randarbeitszeiten, d.h. Teilzeit, geteilte Arbeitszeit, Arbeiten sehr früh oder sehr spät, Arbeiten alleine in der Nacht, Wegzeiten von einer Arbeitsstätte zur nächsten

12.3 Sinnvolle Präventionsmaßnahmen

- Ausreichend Zeit für Einschulung/Information/Weiterbildung (verständliche Sprache für jung und alt und Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, Bildsprache) insbesondere bei Änderungen von Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen, PSA
- „training on the job“ und Möglichkeit für Rückmeldung schaffen (schriftlich/mündlich)
- Ansprechpersonen für S+G, wie z.B. SVP, PFK, AP namentlich plus Telefonnummer bekannt geben
- Gesundheitszirkel organisieren und Beschäftigte zur Beteiligung motivieren
- VorarbeiterInnen/ObjektleiterInnen in der Prävention von psychosozialen Belastungen schulen
- Verfahren für Kundenbeschwerden vorgeben, Kommunikation zwischen Reinigungskräfte und KundInnen strukturiert ermöglichen
- Keine Randarbeitszeiten, sondern „normale“ Arbeitszeiten, klare Pausenregelungen, Möglichkeit der Benützung von eigenen oder Pausenräumen der AuftraggeberInnen

(weitergehende Informationen auf der Webseite der Arbeitsinspektion http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.htm)

12.4 Gewalt am Arbeitsplatz – Mobbing, sexuelle Belästigung

Gewalt am Arbeitsplatz ist eine psychische Belastung von besonders negativer Tragweite, die in den Betrieben zunehmend als ernsthaftes Problem auch des ArbeitnehmerInnenschutzes erkannt wird: EU-weit sind ca. 4% der Arbeitnehmer/innen bei ihrer Arbeit gewalttätigen Übergriffen (physisch oder psychisch) ausgesetzt. Mit der Androhung von Gewalt sind ca. 5% der Beschäftigten konfrontiert, die Statistiken zeigen eine zunehmende Entwicklung. Insgesamt gab bei einer EU-Befragung 2005 etwa jede/r zehnte Arbeitnehmer/in an, in letzten Jahr Opfer physischer oder psychischer Gewalt am Arbeitsplatz geworden zu sein (4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen - European Working Conditions Survey – EWCS, 2005).

Vielfach besteht Unklarheit darüber, dass Gewalt am Arbeitsplatz sowohl physisch als auch psychisch ausgeübt werden kann – durch Beleidigungen, Herabwürdigungen, Einschüchterungen, Schaffung einer feindseligen Arbeitsklimas – Mobbing, bis hin zu gewalttätigen Übergriffen einschließlich sexueller Belästigung. Gewalthandlungen sind in den meisten Fällen gegen Frauen gerichtet, oft verbunden mit einer Belästigung auch aufgrund einer anderen ethnischen Herkunft. Besonders ältere Arbeitnehmer/innen sehen sich an ihrem Arbeitsplatz zunehmendem "Mobbing" ausgesetzt.

Mobbing: Nach Heinz Leymann (1993) wird unter Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen/innen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel und dem Effekt des Ausstoßens aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird. Allerdings ist nicht jeder Konflikt oder jeder Streit mit Mobbing gleichzusetzen. Von Mobbing wird erst dann gesprochen, wenn schikanöse Handlungen des/der Täters/in mindestens einmal pro Woche über einen Zeitraum von sechs Monaten gesetzt werden.

Sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Belästigung aufgrund der ethnischen Herkunft: unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die von Übergriffen betroffenen Arbeitnehmer/innen sind häufig nicht in der Lage sich wirksam zur Wehr zu setzen oder Unterstützung zu suchen, weil sie um ihren Arbeitsplatz fürchten, nicht darüber sprechen wollen oder z.B. mangels Sprachkenntnissen keine Beratung in Anspruch nehmen können. Sie finden oft wenig Solidarität und Unterstützung bei Kolleg/innen und Vorgesetzen, die Arbeitsorganisation der meisten Betriebe (außer in einigen Konzernunternehmen) sieht noch keine innerbetriebliche Verfahrensregeln bei Belästigungen und Übergriffen vor, obwohl Gewaltprävention eine wirksame Schutzmaßnahme ist.

Risikofaktoren für feindseliges Arbeitsklima und Gewalt am Arbeitsplatz

In vielen Fällen sind arbeitsorganisatorische Probleme wie Zeitdruck, Arbeitsdruck, unqualifiziertes Führungsverhalten und betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen Ursachen für Mobbing am Arbeitsplatz. Bestimmte, zum Teil branchenspezifisch unterschiedliche Arbeitssituationen begünstigen eine feindselige Arbeitsumgebung und gewalttätige Übergriffe auf Arbeitnehmer/innen, z.B. regelmäßiger Kundenverkehr, Umgang mit schwierigen Klient/innen oder tätigkeitsbezogene, aus der Arbeit resultierende Situationen - etwa geringe Kontrolle über die eigene Arbeit, hohe Arbeitsintensität (knappe Fristen, sehr hohes Arbeitstempo), Nachtarbeit, Alleinarbeitsplätze oder Tätigkeit in externen Objekten, wie dies auch in der Gebäudereinigung auswärtiger Arbeitsstellen der Fall ist. Verschiedene Studien nennen als weitere Ursachen neben Problemen der Arbeitsorganisation das Fehlen eines angemessenen Ethikmanagements und ineffiziente Arbeitsverfahren.

- Ein von Misstrauen, Stress und unklaren Arbeitsbedingungen geprägtes Arbeitsumfeld kann zu verstärkten Aggressionen und zwischenmenschlichen Konflikten zwischen den Beschäftigten oder Vorgesetzten führen.
- Wird nur unzureichend über die Arbeit und die damit verbundenen Probleme gesprochen wird, kommt es häufiger zu Mobbing.
- Ständige Veränderungen, zunehmende Arbeitsintensität, hoher Zeitdruck und Sorge um den eigenen Arbeitsplatz führen zu einem Stressniveau, das Gewalt am Arbeitsplatz, insbesondere Mobbing/Belästigung, begünstigt.
- Autoritärer, passiver oder pseudo-demokratischer Führungsstil, Machtungleichgewichte, belastende Arbeitsorganisation, demotiviertes Personal sowie die Missachtung des Grundsatzes der Fairness und des

Respekts gegenüber den Beschäftigten sind wesentliche Faktoren (Zabarauskaite, 2006).

Gesundheitsgefahren bei Gewalt am Arbeitsplatz

Arbeitnehmer/innen, die von physischer Gewalt oder Mobbing und Belästigung betroffen sind, berichten häufiger über Stress, Müdigkeit, Schlafstörungen, Angstzustände und Reizbarkeit.

- Als Folgen von Mobbing/Gewalt können psychische Beschwerden oder Erkrankungen wie z.B. Konzentrationsprobleme, Gedächtnisstörung, Verzweiflung, Hektik, Alpträume, Depressionen, Unsicherheit, Antriebslosigkeit bis hin zum Selbstmord auftreten.
- Mobbing kann auch in weiterer Folge zu Arbeitsunfällen führen.

Quelle/Nähere Informationen: „Working conditions in the European Union (Summary)“ - Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 1995 bis 2005 (http://www.eurofound.europa.eu); Foundation Findings - Physische und psychische Gewalt am Arbeitsplatz - Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2010 (ISBN 978-92-897-0877-7)

„Eines der Hauptmerkmale erfolgreicher Organisationen ist der gegenseitige Respekt für die Würde des Anderen auf allen Ebenen am Arbeitsplatz. Daher sind Belästigung und Gewalt nicht akzeptabel.“
- Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, europäische Sozialpartner, 26. April 2007

Die EU-Richtlinien zu Gleichstellung und Antidiskriminierung (umgesetzt in Österreich durch die Gleichbehandlungsgesetze) und die EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 1989 (Richtlinie 89/391/EWG) sind für die Gewaltprävention in den Betrieben von Bedeutung:

- Die EU-Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichten die Arbeitgeber/innen dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten während der Arbeit nicht geschädigt werden und sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gewährleistet sind.
- Die europäischen Sozialpartner unterzeichneten im April 2007 eine Vereinbarung zur Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

Einige EU-Mitgliedstaaten haben zusätzlich Vorschriften und Leitlinien zur Verhütung von Gewalt bei der Arbeit entwickelt.

- Nach der gemeinsamen Resolution zur österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2007 - 2012 ist die Bewußtseinsbildung und die Stärkung der Prävention und Verbesserung der Hilfestellung bei Gewalt am Arbeitsplatz (interne und externe Gewalt) ein wichtiges Ziel.
- In der Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion im Reinigungsgewerbe 2010/2011 wurde besonderes Augenmerk auf eine Bewußtseinsbildung in den Unternehmen hinsichtlich des Erkennens psychischer Fehlbelastungen und wirksamer Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz gelegt.

Maßnahmen gegen Mobbing/Gewalt im ArbeitnehmerInnenschutz

In immer mehr Betrieben wird Belästigung und Gewalt zu einem ernsthaften Problem, so korreliert die Exposition gegenüber psychischer Gewalt z.B. auch mit überdurchschnittlichen Fehlzeiten. Zunehmend wird auch erkannt, dass sämtliche Formen von Gewalt am Arbeitsplatz eine Verletzung der Menschenwürde darstellen und geeignet sind, Gesundheit und Sicherheit der Betroffenen zu beeinträchtigen.

Die Arbeitgeber/innen sollten daher in Absprache mit den Beschäftigten und ihren Vertreter/innen bestrebt sein, vorbeugende Maßnahmen zur Verhütung oder zumindest Verringerung gewalttätiger Handlungen zu setzen, die Risiken von Gewalt bei der Arbeit zu bewerten und geeignete Begleitmaßnahmen zu treffen. So benötigt eine betroffene Person Beistand, wenn die gewalttätige Handlung bereits aufgetreten ist, dazu muss die betriebliche Organisation geeignete Vorkehrungen treffen.

Arbeitgeber/innen sind im Rahmen der "Grundsätze der Gefahrenverhütung" verpflichtet, den "Faktor Mensch" bei der Arbeit, insbesondere bei der Arbeitsgestaltung und bei der Auswahl von Arbeitsverfahren, sowie die sozialen Beziehungen und die Arbeitsorganisation bei der Planung der Gefahrenverhütung zu berücksichtigen (§ 7 ASchG).

Wichtige betriebliche Maßnahmen sind vor allem

- eine wirksame Gefahrenevaluierung, die Risikofaktoren für das Entstehen eines feindseligen Arbeitsklimas und von Gewalt einbezieht (§ 4 ASchG),
- die Überwachung vorbeugender Maßnahmen und laufende Adaptierung,
- Verbesserung der Arbeitsorganisation, Koordination und Managementverfahren
- betriebliche Verfahren, Arbeitsrecht – z.B. Abschluss einer Betriebsvereinbarung gegen Gewalt am Arbeitsplatz (Download einer Muster-BV unter www.tatortarbeitsplatz.at), Fair-Play-Vereinbarungen

- innerbetriebliche Kontaktstellen bei Gewaltvorfällen
- Präventivdienstbetreuung, arbeitspsychologische Unterstützung (ASchG).

Außerhalb des ArbeitnehmerInnenschutzrechts müssen Arbeitgeber/innen aufgrund ihrer **arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht** Maßnahmen gegen z.B. gewalttätige Übergriffe, die gegen ihre Arbeitnehmer/innen gerichtet sind, ergreifen. Nach § 1157 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) müssen Arbeitgeber/innen dafür sorgen, dass Leben und Gesundheit ihrer Arbeitnehmer/innen geschützt sind, auch gegen Gewalthandlungen am Arbeitsplatz. Kommen Arbeitgeber/innen dieser Fürsorgepflicht nicht nach, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer u.U. den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsvertrag erklären (§ 26 Angestelltengesetz, § 82a Gewerbeordnung).

Nach dem **Gleichbehandlungsgesetz** kann sexuelle Belästigung oder eine „nur“ geschlechtsbezogene Belästigung oder Belästigung aus anderen verpönten Gründen (zB. wegen ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderungen), Mobbing am Arbeitsplatz zu Schadenersatzansprüchen der Betroffenen führen. Das gilt auch dann, wenn der/die Arbeitgeber/in untätig bleibt und keine angemessenen Abhilfemaßnahmen trifft um seine Arbeitnehmer/innen vor Übergriffen durch Kolleg/innen oder Dritte zu schützen.

Weiterführende Informationen, Links:

- Nähere Informationen zur Prävention gegen Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz auf der Website der **Arbeitsinspektion**: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen
- Als österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft hat **vida** die sozialpartnerschaftliche Initiative **"Tatort Arbeitsplatz. Gib der Gewalt im Job keine Chance!"** ins Leben gerufen, um Bewusstsein für das Thema zu schaffen, aber auch konkrete Informations- und Serviceleistungen zu bieten, die branchenübergreifend genutzt werden können. Nähere Informationen: http://www.tatortarbeitsplatz.at - z.B. Download von Instrumenten zur Prävention von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz:
  - Musterbekenntnis zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz zur Verwendung in Unternehmen
  - Bausteine einer Betriebsvereinbarung - Was soll in einer Betriebsvereinbarung zu „Belästigung und Gewalt“ geregelt werden?
  - Checkliste Mobbing für Betroffene
  - Checkliste Stalking für Betroffene
  - Checkliste sexuelle Belästigung für Betroffene
  - Tipps für KollegInnen, Führungskräfte bzw. BetriebsrätInnen zum Verhalten nach körperlichen Übergriffen
  - Tipps für ArbeitgeberInnen – Diskriminierungen verhindern und Vielfalt fördern

- Tipps für direkte Vorgesetzte, um Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern
- Was kann ich als BetriebsrätIn bzw. als PersonalvertreterIn tun, wenn KollegInnen Gewalt und Belästigung erlebt haben?

- **BMASK-Rechtsinformationen Arbeitsrecht/**Gleichbehandlung - http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0673
- **Gleichbehandlungsanwaltschaft** - Beratung und Unterstützung nach dem Gleichbehandlungsgesetz: http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at (Informationsfolder in Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Französisch, Englisch)
- **Beratungsstellen für Migrant/innen, Antidiskriminierung/Antirassismus** (österreichweit, zum Teil mehrsprachiges Beratungsangebot) - z.B.
  - - ZARA - http://www.zara.or.at/
  - - Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - http://www.migrant.at
  - **Netzwerk Mobbing**: http://www.mobnet.at/
- **ÖGB-Mobbingberatungsstellen**: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_3.9.b.a&cid=1053969023568
- **Arbeiterkammer – Beratungsportal**: http://www.arbeiterkammer.at/beratung.htm
- **WKO-Portal für Unternehmen**: http://portal.wko.at

13. BEISPIELE

13.1 Allgemeine Reinigungs- und Pflegearbeiten - Grundreinigung

13.1.1 Reinigungsmittel

Die Gebrauchsanweisungen und die Warnaufschriften auf dem Behälter vor dem Gebrauch genau studieren, Hinweise (R- und S-Sätze beachten).
Darauf achten, dass beim Mischen immer zuerst das Wasser und dann das Reinigungsmittel in den Behälter gegossen wird.
Keine Reiniger mischen.
Ist der Reiniger für den Einsatz nicht geeignet, können gefährliche Reaktionen mit vorhandenem Material entstehen.
Reinigungs- und Pflegemittel verwenden, welche die rutschhemmenden Eigenschaften der Böden nicht beeinträchtigen.

13.1.2 Arbeitsvorgänge

Glatte Böden nur abschnittsweise bearbeiten.
Nicht durch den nassen Bereich gehen.
Bearbeitete Flächen erst nach Absaugen oder Abtrocknen des Flüssigkeitsfilmes betreten.
Bei Personenverkehr Verkehrswege von den Arbeitsbereichen trennen.
Warnschilder aufstellen.

13.1.3 Leitern und Tritte

Nicht auf Stühle, Tische, Heizkörper oder anderes Mobiliar steigen.
Herde, Öfen und Griller rechtzeitig vor Beginn der Reinigungsarbeiten abschalten. Abkühlen lassen.
Elektrische Geräte im Arbeitsbereich nach Möglichkeit abschalten und vom Stromnetz trennen.
Elektrische Geräte, Beleuchtungskörper, Steckdosen und Schalter nicht nass oder feucht reinigen.

13.2 Reinigungsarbeiten mit Infektionsgefahr

13.2.1 Auftreten von biologischen Arbeitsstoffen bei Reinigungsarbeiten

Überall wo der Kontakt mit Materialien oder Gegenständen, die verunreinigt sein können, sehr wahrscheinlich ist, wie

bei der Reinigung von Sanitär- und Toilettenanlagen,
in Einrichtungen, in denen kranke, verunfallte Menschen oder Tiere betreut werden,
wo leicht verderbliche Güter verarbeitet werden,
bei der Abfallentsorgung,

in lange leer stehenden Objekten (Schimmelpilz),
in augenscheinlich bereits verunreinigten Bereichen (z.B. Taubenkot, Mäusekot),
sind besondere Schutzmaßnahmen gegen biologische Arbeitsstoffe zu ergreifen.

13.2.2 Schutzmaßnahmen

Nass- oder Feuchtbearbeitung statt Trockenbearbeitung, um Aufwirbeln von Staub zu vermeiden. Absaugen statt abkehren!
Vermeiden von Arbeiten mit Hochdruckreinigern.
Bei Verwendung von Brauchwasser oder aufbereitetem Wasser in Hochdruckreinigern Atemschutzmasken FFP 2 tragen.
Feuchtes oder nasses Reinigen der Arbeitsgeräte, gegebenenfalls Desinfektion.
Lüftungsmaßnahmen, besonders bei Gebäuden oder Räumen, die längere Zeit unbenutzt waren.
Auftragen von Desinfektionsmittel oder Sporen bindenden Mitteln, besonders wenn augenscheinlich bereits Schimmelbildung auftritt, Verunreinigungen mit Tierkot bestehen oder tote Tiere oder Reste von Nestern vorhanden sind.
Getrennte Aufbewahrung von Arbeits- und Straßenkleidung.
Räumliche und/oder zeitliche Trennung von Arbeiten, bei denen Staub oder Aerosol entstehen kann, von anderen Tätigkeiten.
Verwenden von Niederdruck-Reinigern (max. 2-3 bar).
Eine Waschgelegenheit mit Seifenspender und Einweghandtüchern zur Verfügung stellen.
Beim Entleeren der Abfallbehälter und Papierkörbe nicht hineingreifen, auch nicht mit Handschuhen (Schneide- und Stichgefahr!), Behältnisse ohne Einweg-Innensack nur durch Umkippen ausschütten.
Aus Behältern mit Einwegmüllsack den Müllsack nur an den Trageschlaufen oder am oberen Rand herausnehmen.
Abfall in den Behältnissen nicht von Hand zusammendrücken.
Die Müllsäcke möglichst nicht durch Tragen transportieren, sondern mit einer Transporteinrichtung (Wagerl, Rodel etc.) führen. Die Müllsäcke nicht am Körper halten, nicht schultern.

13.2.3 Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung

Wenn keine persönliche Schutzausrüstung erforderlich ist, muss die Arbeitskleidung für die Arbeitsvorgänge entsprechend geeignet sein.
Vor allem bei Reinigungsarbeiten auf Baustellen kann zusätzliche persönliche Schutzausrüstung erforderlich sein (z.B. Schutzhelm, Sicherheitsschuhe).

Typische persönliche Schutzausrüstungen, die für Reinigungsarbeiten erforderlich sein können:

- körperbedeckende Arbeitskleidung (z.B. Overall, gegebenenfalls Einmalschutzanzüge) mit Kopfbedeckung,
- flüssigkeitsdichte, desinfizierbare Gummistiefel, Gummischürze, Gummihandschuhe,
- Mundschutz zur Vermeidung von Schmierinfektionen,
- Schutzbrille,
- wenn Aerosolbildung oder Staubaufwirbelung nicht sicher verhindert werden kann, Atemschutzmaske (FFP 2) verwenden.

13.2.4 Sonstige Maßnahmen

Vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidemöglichkeiten.
Nach Beendigung der Tätigkeiten: Reinigung und Desinfektion des Arbeitsplatzes.
Nach Beendigung der Arbeiten: Dekontamination der Schutzkleidung und strikte Trennung von Alltagskleidung.
Keine Nahrungs- und Genussmittel in Arbeitsbereichen mit Kontaminationsgefahr.

13.3 Glas- und Fassadenreinigung

Beim Reinigen von Glasflächen und Glasdächern müssen oft schwer zugängliche Teile an Gebäuden erreicht werden. Die Reichweite von Arbeitnehmer/innen ist begrenzt, daher müssen Aufstiegshilfen verwendet werden.

Beispiel:
Die Reichweite beim Reinigen von Fenstern ist vom Standplatz aus ca. 1,8 m nach oben, nach links und rechts ca. 0,5 m und nach unten beim Beugen über ein Parapet oder eine Brüstung 0,6 m. Wenn das Fenster größer ist als die Reichweite, so sind Hilfsmittel oder Aufstiegshilfen, z.B. Leitern, erforderlich. Beim Besteigen einer Leiter am offenen Fenster besteht Absturzgefahr, der entsprechend begegnet werden muss.

Absturzsicherung
Grundsätzlich sind die Arbeitsvorgänge so zu gestalten, dass diese ohne Absturzgefahr durchgeführt werden können. Zu bevorzugen ist daher eine in der Gebäudeöffnung (Fenster) fest montierbare Absturzsicherung (ähnlich einer Gerüstwehr oder einem Geländer). Sollten keine kollektiv wirkenden Schutzmaßnahmen, wie ein solches System verwendet werden können, so ist geeignete persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz zu verwenden. Sicherheitsgeschirre (PSA gegen Absturz) nur an tragfähigen Bauteilen bzw. Anschlageinrichtungen befestigen. Diese Befestigungspunkte müssen – bei einem Benutzer, einer Benutzerin – einen Fangstoß (Auffangkraft) von 7,5 kN aufnehmen können.

14. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Internet

„Hautkampagne“ der AUVA: „Raumpflege mit Hautpflege“ ein Projekt der AUVA mit zahlreichen Informationsmaterialien:
http://www.auva.at/mediaDB/MMDB136196_Folder%20Reinigung%20Raumpflege%20mit%20Hautschutz.pdf
Arbeitsinspektion:
http://www.arbeitsinspektion.gv.at
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt:
http://www.auva.at
Arbeiterkammer:
http://www.arbeiterkammer.at
Bundesinnung der chemischen Gewerbe:
http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?angid=0&dstid=175
Österreichischer Gewerkschaftsbund:
http://www.oegb.at/

Gesetzliche Grundlagen

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994
Arbeitsmittelverordnung (AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000
Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2008 (VGÜ 2008), BGBl. II Nr. 27/1997
Arbeitsstättenverordnung (AStV), BGBl. II Nr. 368/1998
Elektroschutzverordnung 2003 (ESV 2003), BGBl. II Nr. 424/2003
Grenzwerteverordnung 2007 (GKV 2007), BGBl. II Nr. 253/2001
Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT), BGBl. II Nr. 309/2004
Verordnung biologische Arbeitsstoffe (VbA), BGBl. II Nr. 237/1998
Kennzeichnungsverordnung (KennV), BGBl. II Nr. 101/1997
Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl. Nr. 478/1996

Selbstüberprüfung - Checkliste

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Belastungen, Schutzmaßnahmen und Dokumentation, Beteiligung	
Werden besonders schutzwürdige oder besonders gefährdete Arbeitnehmer/innen (z.B. Schwangere, Jugendliche, Menschen mit Einschränkungen/Behinderungen, ältere Arbeitnehmer/innen, Berufsneulinge, durch Erkrankungen leistungsgeminderte Menschen, Leasingarbeitskräfte) im Reinigungsunternehmen	
- beschäftigt	JA ☐ NEIN ☐
- bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren berücksichtigt	JA ☐ NEIN ☐
Haben SVP/BR/AN des Reinigungsunternehmens Zugang zum maßgeblichen Teil des SiGeDok des Auftraggebers /der Auftraggeberin	JA ☐ NEIN ☐
Sind die relevanten Teile des SiGeDok auf der auswärtigen Arbeitsstelle verfügbar, z.B. für	
- Rutschgefahr	JA ☐ NEIN ☐
- Aufstiegshilfen	JA ☐ NEIN ☐
- Absturzgefahr	JA ☐ NEIN ☐
- Hautschutz, PSA	JA ☐ NEIN ☐
- Zutrittbeschränkungen für bestimmte Räume	JA ☐ NEIN ☐
- zuständige Personen der Arbeitsstätte	JA ☐ NEIN ☐
- Evakuierungspläne	JA ☐ NEIN ☐
Ist die mittlere und untere Führungsebene (insbes. Objektleiter/innen) bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beteiligt	JA ☐ NEIN ☐
Sind die Beschäftigten bei Planung und Durchführung der Evaluierung beteiligt, v.a. weibliche Reinigungskräfte in auswärtigen Arbeitsstellen	JA ☐ NEIN ☐
Werden der Evaluierung PFK beigezogen	JA ☐ NEIN ☐
Werden der Evaluierung Arbeitspsycholog/innen beigezogen	JA ☐ NEIN ☐
Sind Sturz und Fall, Ausrutschen, Stolpern und Absturzgefahr Thema der Evaluierung	JA ☐ NEIN ☐
Werden Arbeitnehmer/innen bei der Auswahl und Beschaffung von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, PSA und Arbeitskleidung beteiligt	JA ☐ NEIN ☐
Stellt die Ermittlung und Beurteilung klar, für welche Tätigkeiten genau welche Schutzausrüstung zu verwenden ist	JA ☐ NEIN ☐
Gibt es eine Möglichkeit für Rückmeldungen der Arbeitnehmer/innen zu Gefahren und Belastungen und zu Verbesserungsvorschlägen	JA ☐ NEIN ☐
Betreuung durch Präventivfachkräfte (PFK = SFK und AMed) und Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)	
Besichtigen die PFK auswärtige Arbeitsstellen	JA ☐ NEIN ☐
Gibt es gemeinsame Begehungen der auswärtigen Arbeitsstellen durch die PFK	JA ☐ NEIN ☐
Werden in den auswärtigen Arbeitsstellen Beschäftigte (Männer und Frauen) von den PFK bei den Begehungen eingebunden	JA ☐ NEIN ☐
Gibt es (jährliche) Berichte der PFK mit Verbesserungsvorschlägen	JA ☐ NEIN ☐
Sind Begehungsprotokolle der PFK in den auswärtigen Arbeitsstellen vorhanden	JA ☐ NEIN ☐
Sind Begehungsprotokolle der PFK nachvollziehbar	JA ☐ NEIN ☐
Ist die/der Sicherheitsfachkraft/Arbeitsmediziner/in (PFK) den AN/innen namentlich bekannt	JA ☐ NEIN ☐

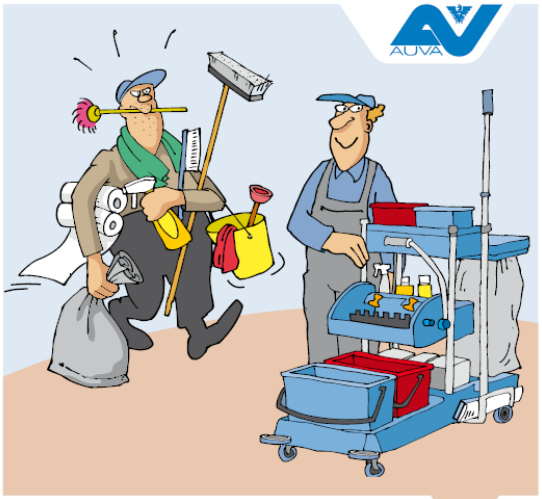
Werden von den PFK Themen wie interne Kommunikation, Umgang mit Konflikten + Beschwerden, Alleinarbeit thematisiert JA ☐ NEIN ☐
Ist gewährleistet, dass die Unterweisenden (z.B. Objektleiter/innen) über aktuelle Gefährdungs- und Belastungsthemen (Prävention) informiert und geschult werden, wie z.B. - psychische (Fehl)Belastungen JA ☐ NEIN ☐ - Heben und Tragen von Lasten JA ☐ NEIN ☐ - Ziehen und Schieben von Lasten JA ☐ NEIN ☐ - Hautschutz JA ☐ NEIN ☐
Erfolgt eine Koordination der PFK-Betreuung (zB. Bestellung derselben PFK) oder wird überlegt, dass zB. die PFK der Auftraggeber/innen die Beschäftigten der Auftragnehmer/innen mitbetreuen JA ☐ NEIN ☐
Werden Anregungen und Vorschläge von Mitarbeiter/innen aufgegriffen JA ☐ NEIN ☐
Werden PFK bei Beschaffungsvorgängen (Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, PSA, Arbeitskleidung) hinzugezogen JA ☐ NEIN ☐
Sind ausreichend SVP bestellt JA ☐ NEIN ☐
Gibt es weibliche SVP JA ☐ NEIN ☐
Werden auswärtige Arbeitsstellen durch SVP betreut JA ☐ NEIN ☐
Ist die für sie zuständige Sicherheitsvertrauensperson den AN/innen namentlich bekannt JA ☐ NEIN ☐
Können Beschäftigte bei Bedarf (persönlich) die SVP kontaktieren JA ☐ NEIN ☐
Hautschutz
Ist Hautschutz Thema der Evaluierung JA ☐ NEIN ☐
Sind die Handschuhe hinsichtlich Passform, Tätigkeit und hinsichtlich der verwendeten Arbeitsstoffe geeignet JA ☐ NEIN ☐
Werden ständig bzw. lange Zeit Handschuhe getragen JA ☐ NEIN ☐ Wie lange JA ☐ NEIN ☐
Besteht die Möglichkeit zur hygienischen Händereinigung JA ☐ NEIN ☐
Gibt es einen Hautschutzplan JA ☐ NEIN ☐ - Wird dieser von allen verstanden JA ☐ NEIN ☐ - Sind die Hautschutzmittel griffbereit vorhanden JA ☐ NEIN ☐
Ist Hautschutz Thema der Unterweisung JA ☐ NEIN ☐
Sind Beschädigungen von Handschuhen und die maximale Tragedauer Themen der Unterweisung JA ☐ NEIN ☐
Ergonomie, manuelle Lastenhandhabung
Wird auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsabläufe Wert gelegt (in der Evaluierung), z.B.- Vermeidung von Zwangshaltungen- Heben und Tragen von Lasten- Ziehen und Schieben von Lasten- Wischtechniken (Stichwort: "liegende Acht")- Handhabung von Teleskopstangen- Ausgleichsübungen JA ☐ NEIN ☐
Werden standardisierte Beurteilungshilfen für manuelle Lastenhandhabung herangezogen JA ☐ NEIN ☐
Wird das Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte (auch bezüglich ihrer eigenen Gesundheit am Arbeitsplatz) gefördert, im Sinne von „gesundem Führen“ JA ☐ NEIN ☐
Allgemeine Unterweisung, Arbeitsschutzorganisation für auswärtige Arbeitsstelle
Ist eine ausreichende Aufbewahrungsmöglichkeit für Kleidung bzw. Arbeitskleidung, PSA und persönlicher Gegenstände am Einsatzort vorhanden JA ☐ NEIN ☐

Besteht die Möglichkeit Sanitäranlagen und Aufenthaltsbereiche/-räume am Einsatzort mitzubenützen JA ☐ NEIN ☐
Sind geeignete Schutzbrillen (PSA) für das Umfüllen von Reinigungsmitteln vorhanden JA ☐ NEIN ☐
Wird Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt JA ☐ NEIN ☐ wer reinigt sie?
Wird für alle betroffenen Arbeitnehmer/innen eine verständliche Unterweisung (z.B.: Sprache, Bilder, Rückfragemöglichkeit,..) durchgeführt JA ☐ NEIN ☐
Werden anlassbezogene Unterweisungen (insbes. bei neuen Objekten) durchgeführt JA ☐ NEIN ☐
Wird bei der (zeitlichen, räumlichen) Organisation der Unterweisung die branchenspezifische hohe Fluktuation und die große Anzahl der Teilzeitkräfte berücksichtigt JA ☐ NEIN ☐
Führt der/die Auftraggeber/in erforderlichenfalls eine Unterweisung der Reinigungskräfte über die spezifischen Gefahren der Arbeitsstätte (z.B. Brandschutz, Flucht im Gefahrenfall) durch JA ☐ NEIN ☐
Sind weibliche Beschäftigte bei Planung und Durchführung der Unterweisung beteiligt JA ☐ NEIN ☐
Weiß die Reinigungskraft wann sie Tafeln für die Warnung vor Rutschgefahr aufstellen soll und wo sich diese befinden JA ☐ NEIN ☐
Weiß die Reinigungskraft für welche Arbeiten sie eine Aufstiegshilfe verwenden soll und wo sich diese befinden JA ☐ NEIN ☐
Psychosoziale Belastungen
Sind bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer (Fehl)Belastungen die wesentlichsten branchenspezifischen Gegebenheiten berücksichtigt, z.B. - Termindruck JA ☐ NEIN ☐ - hohe Fluktuation (Personalersatz) JA ☐ NEIN ☐ - interkulturelle Konflikte zw. Personal JA ☐ NEIN ☐ - Konflikte mit Kund/innen JA ☐ NEIN ☐ - Ängste (Arbeit bei Nacht, Arbeiten als Frau alleine unter Männer) JA ☐ NEIN ☐ - tätliche Übergriffe JA ☐ NEIN ☐ - Informationsdefizite JA ☐ NEIN ☐ - fehlende Kommunikationsmöglichkeiten JA ☐ NEIN ☐ - mangelnde Anerkennung und Wertschätzung JA ☐ NEIN ☐ - geringe Einflussmöglichkeit auf Arbeitsmethode oder Arbeitsmittelauswahl JA ☐ NEIN ☐ - geteilte Arbeitszeiten JA ☐ NEIN ☐ - Wegzeiten zwischen den Arbeitsstellen JA ☐ NEIN ☐
Hat es schon besondere Vorfälle mit erhöhter psychischer (Fehl)Belastung gegeben und wurden diese bei der Evaluierung berücksichtigt, z.B. - Brandalarm JA ☐ NEIN ☐ - Beschwerden JA ☐ NEIN ☐ - körperliche oder verbale Übergriffe von Kund/innen und Kolleg/innen JA ☐ NEIN ☐ - zusätzliche Arbeitsaufträge durch Auftraggeber/innen JA ☐ NEIN ☐ - Krisen nach Unfällen oder Beinaheunfällen bzw. anderen gefährlichen Vorfällen JA ☐ NEIN ☐
Werden bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer (Fehl)Belastungen spezifische Instrumente (Methoden, Beurteilungshilfen) herangezogen (z.B. Impulstest, AUVA Checkliste) JA ☐ NEIN ☐
Wird die Unterweisung auch in Form von Gruppengesprächen durchgeführt JA ☐ NEIN ☐
Wird bei der Organisation der Unterweisung das Geschlecht, der kulturelle/religiöse Hintergrund der zu Unterweisenden/ der Unterweiser/innen ausreichend berücksichtigt JA ☐ NEIN ☐

Wurden die Arbeitnehmer/innen über Umgang mit Beschwerden, verbalen und körperlichen Übergriffen von Kund/innen ausreichend unterwiesen JA ☐ NEIN ☐
Gibt es Maßnahmen zur Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation wie z.B. eigene MA-Zeitung, Betriebsausflüge, Gesundheitszirkel, gemeinsames Essen … JA ☐ NEIN ☐
Koordination, Arbeitsvorbereitung
Werden über die Unterhaltsreinigung hinausgehende andere Reinigungsarbeiten bei der Evaluierung und Unterweisung berücksichtigt (z.B.: Zusatzaufträge, Außenreinigung der Fenster) JA ☐ NEIN ☐
Gibt es Alleinarbeitsplätze JA ☐ NEIN ☐
Ist die Erreichbarkeit der auswärtigen Arbeitsstellen bekannt (z.B. mit öff. Verkehrsmitteln) und wird sie bei der Evaluierung auswärtiger Arbeitsstellen berücksichtigt JA ☐ NEIN ☐
Müssen Reinigungsarbeiten zu Tagesrandzeiten (vor oder nach der Normalarbeitszeit in der Arbeitsstätte) durchgeführt werden JA ☐ NEIN ☐
Nimmt das Reinigungsunternehmen Einsicht in das SiGeDok des Auftraggebers / der Auftraggeberin JA ☐ NEIN ☐
Werden Gefahrenverhütungsmaßnahmen gemeinsam (Auftraggeber/in und Reinigungsunternehmen) festgelegt JA ☐ NEIN ☐
Gibt es für die Arbeitnehmer/innen des Reinigungsunternehmens eine Ansprechperson des/der Auftraggebers/in für die Arbeitsstelle JA ☐ NEIN ☐
Werden wichtige Telefonnummern (z.B. PFK, SVP, BR, Objektleiter/innen...) den Beschäftigten bekannt gegeben JA ☐ NEIN ☐
Informiert der/die Auftraggeber/in den/die Auftragnehmer/in über die örtlichen Gefahren am Einsatzort (auswärtige Arbeitsstelle) JA ☐ NEIN ☐
Gibt es für die Arbeitnehmerschutzkoordination eine Checkliste für die Reinigungsarbeiten vor Auftragsannahme JA ☐ NEIN ☐

Merkblatt M 920 der AUVA "Ergonomie in der Reinigung"

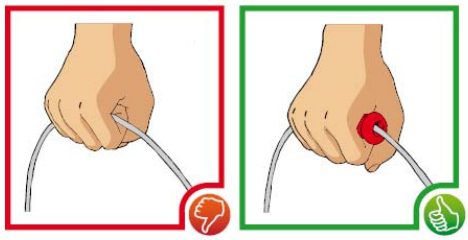
M 920 SICHERHEIT KOMPAKT



Ergonomie in der Reinigung

Sicherheitsinformation der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt

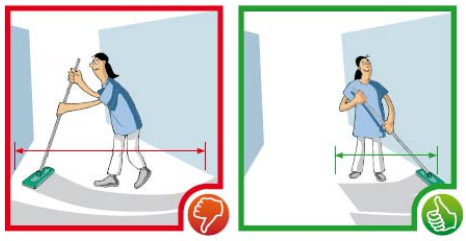
www.auva.at



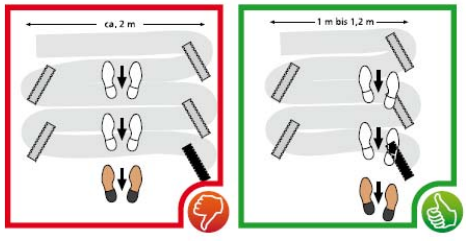
Richtige Griffe erleichtern das Tragen

Das Arbeitsgerät soll der Körpergröße angepasst werden können

1



Guter Arbeitsbereich, es tritt keine Drehbewegung in der Hüfte auf

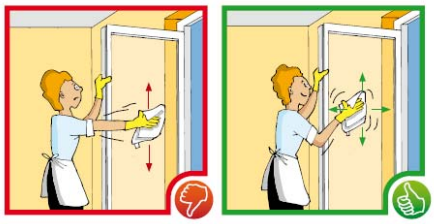


2

Richtiges Arbeitsgerät ergibt eine gute Arbeitshaltung

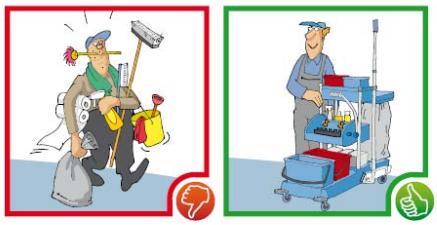
Möglichst aufrechte Haltung ist anzuwenden

3

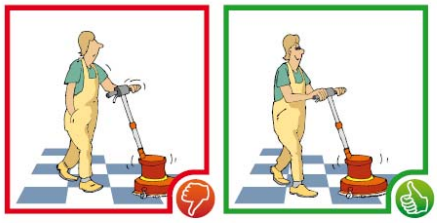


Körpernahe arbeiten

Lasten auf beide Arme verteilen



Ein Gerätewagen erleichtert die Arbeit



Beidhändige Maschinenbetätigung ist rückenschonend

Folder der AUVA "Raumpflege mit Hautpflege"

Schauen Sie auf die Haut!

Unterweisen Sie Ihre MitarbeiterInnen regelmäßig.

Zeigen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- wie sie richtig dosieren
- wie sie mit aggressiven Reinigungsmitteln umgehen sollen
- bei welchen Tätigkeiten Schutzbrille und Schutzhandschuhe zu verwenden sind
- wie sie Beschädigungen der Schutzhandschuhe erkennen
- wie sie Nass- und Trockenarbeit abwechseln sollen
- wie sie sich vor Stich- und Schnittverletzungen schützen können
- wie sie ihre Haut pflegen

Achten Sie darauf, dass sie es auch wirklich tun!

Beachten Sie Hautveränderungen an den Händen Ihrer MitarbeiterInnen. Schicken Sie MitarbeiterInnen mit Hautproblemen so früh wie möglich zum Arzt/zur Ärztin. Sollte der Beruf in seltenen Fällen nicht mehr weiter ausgeübt werden können, bietet die AUVA Hilfestellung an.

Weitere Informationen zum Thema Hautschutz finden Sie unter www.auva.at/hautschutz

Wir beraten Sie gerne.

Unfallverhütungsdienste der AUVA

Wien:	Telefon: +43 1 33 1 33-252
St. Pölten:	Telefon: +43 2742 25 89 50-0
Oberwart:	Telefon: +43 3352 353 56-300
Graz:	Telefon: +43 316 505-2603
Klagenfurt:	Telefon: +43 463 58 90-5000
Linz:	Telefon: +43 732 23 33-8405
Salzburg:	Telefon: +43 662 21 20-4442
Innsbruck:	Telefon: +43 512 520 56-0
Dornbirn:	Telefon: +43 5572 269 42-21

Präventionszentren der AUVA

Zuständig für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten.
(Gesamtzahl der im Unternehmen Beschäftigten: max. 250)

Wien:	Telefon: +43 1 33 1 33-275
St. Pölten:	Telefon: +43 2742 25 89 50-400
Oberwart:	Telefon: +43 3352 353 56-400
Graz:	Telefon: +43 316 505-1000
Klagenfurt:	Telefon: +43 463 58 90-6000
Linz:	Telefon: +43 732 23 33-8451
Salzburg:	Telefon: +43 662 21 20-4462
Innsbruck:	Telefon: +43 512 520 56-10
Dornbirn:	Telefon: +43 5572 269 42-40

www.auva.at

Raumpflege mit Hautpflege

Gesunde Hände leisten mehr

An alle Chefinnen und Chefs:
Was Ihren Beschäftigten unter die Haut geht, hinterlässt auch bei Ihnen Spuren!

Eine kleine Checkliste, die Ihnen hilft, Gesundheitsprobleme zu vermeiden.

	JA	NEIN
Achten Sie auf die Hände Ihrer MitarbeiterInnen?		
Zeigen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig, wie sie sich schützen sollen?		
Stehen Ihren Beschäftigten ausreichend neue Schutzhandschuhe in den richtigen Größen zur Verfügung?		
Stehen Schutz- und Pflegecremen in ausreichender Menge zur Verfügung?		
Arbeiten Ihre Mitarbeiterinnen ohne Hand- und Armschmuck?		
Wechseln sie Nass- und Trockenarbeiten ab?		
Verwenden sie Mikrofasertücher?		
Gibt es farblich sortierte Reinigungstücher, je nach hygienischen Anforderungen?		
Sind ihnen die Gefahren der Reinigungsmittel bekannt?		
Haben sie die Sicherheitsdatenblätter für die Reinigungsmittel?		
Kennen Ihre MitarbeiterInnen die Gefahrensymbole?		
Haben Sie Ihre MitarbeiterInnen unterwiesen, dass Reinigungsmittel und Desinfektionsmittel nicht versprüht werden sollen?		
Verwenden Ihre Beschäftigten Schutzbrillen bei ätzenden Reinigungsmitteln?		
Informieren Sie Ihre MitarbeiterInnen, dass sie Reinigungsmittel nicht in Getränkeflaschen füllen dürfen?		
Haben sie ein Dosiersystem, das Überdosierung und Spritzer vermeidet?		
Haben sie Zwei- bzw. Drei-Eimersysteme in Verwendung?		
Gibt es ein Meldesystem nach Stich-/Schnittverletzungen?		

Je mehr Fragen Sie mit „Ja" beantworten können, desto besser ist es um die Gesundheitsvorsorge in Ihrem Betrieb bestellt.

Schutz- und Pflegecremen sind als persönliche Schutzausrüstung anzusehen und deshalb unentgeltlich vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.